



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los
trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial
2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Lesly Patricia Bravo Meneses

ASESOR:

Mg. Emil Beraun Beraun

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2018

Página de Jurado

Dr. Emigdio Alfaro Paredes

PRESIDENTE:

Dra. Lidia Neyra Huamani

SECRETARIA:

Mg. Emil Beraún Beraún

VOCAL:

Dedicatoria

A mi familia por brindarme su apoyo, especialmente a mi madre por estar siempre conmigo y a mi hijo por ser mi motivo de vivir.

La autora

Agradecimiento

Agradezco a Dios por todo lo que me brinda día a día para poder seguir adelante en todos los ámbitos de mi vida. A mis padres, a mi esposo que desde el cielo nos cuida y protege y especialmente a mi hijo, porque es mi motivo de vivir.

Asimismo expreso mi agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo, que me acogió en sus aulas y a sus docentes por apoyarme en mi desarrollo profesional

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lesly Patricia Bravo Meneses con DNI N° 45646589, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Jesús María, Diciembre de 2015.

Lesly Patricia Bravo Meneses

DNI ° 45646589

Presentación

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la Tesis Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015. Con la finalidad de determinar la relación entre la Cultura organizacional y satisfacción Laboral en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

El estudio presenta siete capítulos, en el primero denominado Introducción donde se visualizan las justificaciones, antecedentes, objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

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

La autora

Índice

	Pág.
Página de Jurado	ii
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	13
1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística	14
1.1.1. Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica	17
1.2.1 Variable 1: Cultura organizacional	17
1.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral	32
1.3 Justificación	41
1.4 Problema general	42
1.6 Hipótesis	43
II MARCO METODOLÓGICO	45
2.1. Variables	46
Variable 1: Cultura organizacional.	46
Variable 2: satisfacción laboral:	46
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Metodología	48
2.4. Tipo de estudio	48
2.5. Diseño	49
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50

2.8. Método de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	55
III RESULTADOS	56
IV DISCUSIÓN	67
V CONCLUSIONES	71
VI RECOMENDACIONES	74
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	77
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento cultura organizacional	
Anexo 3: Instrumento Satisfacción laboral	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Instrumento de validación	
Anexo 6: Carta de presentación	
Anexo 7: Artículo científico	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la variable 1: Cultura Organizacional	47
Tabla 2: Dimensiones e indicadores de la variable 2: Satisfacción laboral	48
Tabla 3: Juicio de expertos	53
Tabla 4: Nivel de confiabilidad	53
Tabla 5: Confiabilidad de los instrumentos	54
Tabla 6: Niveles de Cultura Organizacional	57
Tabla 7: Niveles de Cultura Organizacional por dimensiones	58
Tabla 8: Niveles de Satisfacción Laboral	59
Tabla 9: Niveles de satisfacción laboral por dimensiones	60
Tabla 10: Niveles de Cultura organizacional * Niveles de satisfacción laboral tabulación cruzada	61
Tabla 11: Prueba de Hipótesis general	62
Tabla 12: Pruebas de hipótesis específica 1	63
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 2	64
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 3	65
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 4	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de Cultura organizacional	57
Figura 2: Niveles de Cultura Organizacional por dimensiones	58
Figura 3: Niveles de satisfacción laboral	59
Figura 4: Niveles de satisfacción laboral por dimensiones	60
Figura 5: Niveles de Cultura organizaciones * Niveles de satisfacción laboral . tabulación cruzada	61

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la relación de la cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Se empleó en enfoque cuantitativo, hipotético deductivo. La población estuvo constituida por los trabajadores de Tribunal Supremo Militar Policial. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de Expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert para medir las variables de estudio. Las conclusiones del estudio indican según la correlación de Spearman de 0.136 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=,0028$ ($p < ,05$) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto la cultura organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Concluyéndose que la cultura organizacional tiene relación positiva y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Palabras Claves: la cultura organizacional y satisfacción laboral

Abstract

The research presented aimed at determining the relationship between organizational culture and job satisfaction of workers in the Supreme Military Court Police 2015.

This study used the descriptive methodology not experimental, cross-sectional design. The population consisted of workers of the Supreme Military Court Police. Non-probability sampling was used census character. To build, validate and demonstrate the reliability of the instruments has been considered the content validity by the Technical Expert Opinion and report instrument is the expert judgment of the study variables; technical survey and the survey instrument, with questions Likert Scale was used. For the reliability of the instruments used Cronbach Alpha. The surveys allowed us to determine the relationship between quality management and organizational performance in educational institutions.

Concluding that organizational culture has positive and significant relationship with job satisfaction of employees in the Supreme Military Court Police 2015.

Keywords: organizational culture and job satisfaction

I. Introducción

1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística

1.1.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Peláes (2010) realizó la investigación *relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. La intención fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Hizo uso de una encuesta para aplicarla a una población de estudio de 200 empleados, y un cuestionario de satisfacción a sus clientes. Como conclusión comprobó que las relaciones interpersonales, el estilo de dirección de pertenencia la estabilidad la claridad la coherencia de la dirección y los valores colectivos se relacionan significativamente con la satisfacción del cliente.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en la investigación: *satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. La investigación consistió en la medición de la satisfacción y el análisis de su relación con el trabajo en las variables: (a) condición laboral (b) servicio de género y (c) la hora en cada uno de los tres municipios, así como la comparación del nivel de satisfacción general. Realizó un tipo de investigación descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo, con una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores en cada uno de los tres municipios. Para medir la satisfacción en el trabajo, hizo uso de un cuestionario con "Escala de Opiniones SL-SPC" (Palma, 2005), que contaba con cuatro factores: Importancia de la tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal / o social, y Beneficios económicos. Los resultados arrojaron que no hay diferencias significativas en el trabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en cada uno de los tres municipios.

De la Rosa (2012) en la investigación: *aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, el caso del laboratorio farmacéutico corporación Infarmasa S.A.* para el estudio se hizo uso de una muestra de 30 trabajadores de ambos sexos la investigación fue de tipo

descriptivo correlacional y concluyó que existe correlación significativa entre los estímulos de una organización y el clima laboral.

Antecedentes Internacionales

Rivas y Samra (2009) en su tesis *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral adscrito al centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A.* de Venezuela, planteó como objetivo analizar la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al C.C.Q. Divino Niño, C.A., la investigación realizada fue de tipo descriptiva y se hizo uso de una muestra de una población de 164 y una muestra de 30 personas. Los resultados permitieron dar como resultado que existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, entendiéndose que sí el desempeño laboral es bueno la organización tendrá una gestión exitosa que brinda calidad.

Añaez (2009) en su investigación de *cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios, en la Universidad Rafael Beloso Chacín Venezuela*, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la motivación laboral de una Institución de Educación Superior, y haciendo uso de la teoría motivacional de Frederick Herzberg. La investigación fue no experimental, descriptiva, de campo, ex post facto, utilizando dos instrumentos, con escala tipo Likert. Los resultados de la investigación mostraron la relación entre la cultura organizacional y los factores motivacionales. Concluyendo que se debe intervenir en las áreas de baja productividad para alcanzar un mejor desarrollo organizacional y mejorar la calidad productiva de los maestros.

Cámara (2012), en su investigación *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*, la investigación tuvo como objetivo conocer la relación existente entre la Cultura organizacional de los centros educativos, los tipos de conflicto vividos entre los profesores de cada establecimiento educativo y su nivel de compromiso organizacional; para la investigación se hizo uso de una muestra 513 profesores, 63 instituciones escolares de la Región. Los resultados concluyeron que

existe diferencias al nivel de los tipos de conflicto, género, edad y categoría profesional de los profesores y del tipo de centro educativo, Se observó que el nivel de compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto de proceso.

Salazar (2013), en su investigación *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Roosevelt para el estudio se utilizó a 46 personas, de ambos géneros, comprendidos en un rango de edad de los 20 hasta los 50 años de edad. Para el estudio se aplicaron dos instrumentos. El primero que mide la cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006) y el segundo que mide la satisfacción laboral de José L. Meliá (1990) el estudio fue de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo los cuestionarios permitían conocer la relación existente entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Roosevelt, la investigación concluyó dando correlación directa y fuerte entre ambas dimensiones arriba mencionadas, lo que significa que el personal tiene disposición y compromiso a pasear de las debilidades de trabajo encontradas. Propone como recomendación al de Recursos Humanos mejorar las condiciones laborales en infraestructura, ventilación y condiciones higiénicas y de seguridad.

Jaik, Tena y Villanueva (2010) en su investigación: *satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*, realizó el estudio de las condiciones sociolaborales y adquirió importancia en las investigaciones de los últimos años, la psicología organizacional considera que juegan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo de la institución. El presente estudio se planteó como objetivo central identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación se caracterizó como cuantitativa,

descriptiva, correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). Participaron en el estudio 36 docentes de 13 programas de posgrado de la ciudad de Durango. Entre los resultados se destaca un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros.

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Variable 1: Cultura organizacional

Cultura:

Se entiende como las respuestas que han dado las generaciones de personas a los problemas que se les han presentado en el transcurso de su vida e historia. Roncal y Guorón, (2002). asume a la cultura como el conjunto de rasgos distintivos que caracteriza un pueblo o una sociedad. Chávez y Mendoza, (1999).

Para Herrero (2002),

La cultura es una construcción teórica que surge a partir del comportamiento de los individuos y de un grupo. Afirma que cada individuo almacena en si mismo un conjunto de experiencias que guían su comportamiento. (cultura personal) manifiesta además que la cultura en una sociedad tiene relación con los mapas mentales que cada individuo trae consigo y que determinan las características de su comportamiento.

Schein (1991) define a la cultura organizacional como un patrón de suposiciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo de personas conforme aprenden a superar las dificultades que se les presentan, en un

proceso de interacción que le ha resultado válido, este conocimiento será transmitido a otras generaciones.

Cultura organizacional:

La cultura organizacional fue desarrollada por un grupo de personas para aprender a convivir con los problemas externos e internos.

Según Robbins (2004) indica que la cultura organizacional

Es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la diferencia de otras. Es un conjunto de características básicas que la organización valora. Existen siete características básicas que captan la esencia de la cultura de una organización, las cuales son:

Innovación y correr riesgos: grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.

Minuciosidad: grado en que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.

Orientación a los resultados: grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlos.

Orientación a las personas: grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización.

Orientación a los equipos: grado en que las actividades laborales se organizan en equipo más que individualmente.

Agresividad: grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas.

Estabilidad: grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer.

Para los autores Cameron y Quinn (1999), la cultura organizacional son aquellas actividades que se realizan al interior de una institución y que proporcionan en los

empleados estabilidad, sentido de identidad organizacional y valores que se comparten e influyen en el comportamiento de los trabajadores. Se desarrolla con el transcurrir del tiempo y de acuerdo a la metas, retos obstáculos y objetivos de la organización y en los equipos de trabajo de las mismas.

De igual forma la Cultura Organizacional ayuda a los empleados a sentirse identificados con la entidad en la que laboran y esta se desarrolla a través del factor tiempo.

En tal sentido Golden (1992) manifiesta que la cultura organizacional es un esquema que se desarrolla con el paso del tiempo y que se mantiene como valores intrínsecos entre los miembros del equipo y que utilizan para mantener un equilibrio en la organización y estructurar sus propias acciones y la de los demás.

Para la investigadora la cultura organizacional se ha desarrollado en el medio social en el que nos desenvolvemos buscando dar sentido a las acciones que tienen en este caso los empleados públicos.

Igualmente, Serna (2003) menciona que cada organización tiene su propia cultura, sus valores y características propias de organización, afirma que en la cultura de una organización se establecen sus propias prioridades y ponen mayor énfasis a las tareas empresariales además de priorizar las actividades y las necesidades propias de la empresa o institución.

Podemos afirmar que cada cultura tiene su propia marca, lo mismo ocurre con las entidades en el Estado Peruano, cada una tiene una función distinta, es por ello que cada una contempla su misión y visión para poder establecer sus prioridades.

Los resultados de un estudio que se desarrolló en el 2007 por Koontz, en sus conclusiones mencionó que la cultura es el modelo general de conducta, ideas y valores que se comparten entre sí en la organización es decir, la cultura en la

organización son las actividades que realizan lo que piensan y lo que hacen dentro de la organización.

Robbins (1999) en su investigación manifiesta que la mayoría de las organizaciones tienen una cultura dominante y sub culturas al interior de las organizaciones. Expresa que hablar de cultura organizacional, en general, se habla de cultura dominante y las sub culturas reflejan situaciones y experiencias que se viven y se comparten entre todos los miembros en la organización. Manifiesta asimismo que dentro de una organización existen barreras organizacionales internas como divisiones, departamentos, unidades, etc. y que no son compartidas por todos los integrantes de la organización sino que estos responden más a necesidades específicas de grupos determinados en la organización. Concluye manifestando que la cultura dominante debe ser la que debe prevalecer en la organización debido a que si estuvieran compuestas solo por sub culturas conectadas o no entre sí, el valor de la cultura organizacional disminuiría, pudiendo ser esta no aceptada por todos los miembros en la organización.

La predominación de una cultura dominante es importante debido a que, si esta no existiera, no hubiera una interpretación determinada que permita saber el valor de la cultura organizacional.

García (2006) define a la cultura organizacional como “un conjunto de valores, creencias, representaciones, imágenes, experiencias, etc. que son percibidos, aceptados, asimilados y compartidos por los miembros de la empresa y que marcan una serie de normas que guían el comportamiento y la conducta de éstos”.

El tema de investigación es percibido por los trabajadores, directivos y todas las personas que trabajan, en el presente caso, la cultura organizacional estarán determinados por todo el conjunto que Garcia ya ha descrito.

A su vez Chiavenato (2006) la define como “un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad, que guía y orienta la conducta de sus miembros”.

La creación de una cultura organizacional es el resultado de las interacciones humanas entre las personas, pero no debemos olvidar que estas interacciones se producen en un entorno concreto rodeado de una serie de paradigmas y creencias particulares, auspiciadas y regidas por una serie de heterogeneidades y estados innatos a cualquier colectivo. (Villanueva, 2011).

Cultura organizacional es el conjunto de valores, significados y principios compartidos por sus miembros, manifestados de forma tangible o intangible, que determinan y explican sus comportamientos particulares y los de la propia organización. (Antúnez, 1998).

Cultura organizacional se define como el conjunto de valores compartidos propios del personal de una organización; es la característica propia de la institución que la diferencia de los demás. Los trabajadores deben cumplir normas y reglamentos establecidos, valores internos, lenguaje, reglas y creencias que forman parte de la identidad, cultura y personalidad de la organización. (Peña, 2005).

Cada uno de los autores citados en la presente investigación tienen un concepto diferente al otro, sin embargo coinciden en que la cultura es algo compartido por todos los integrantes de la organización, y que influyen en la forma en que estos se comportan e identifican con la organización y que se diferencian de las demás.

Una investigación llevada a cabo en el 2003 por González y Col, refiere que las instituciones inmersas en la sociedad han desarrollado un tipo de cultura

organizacional y esta se ha ido configurando históricamente por las condiciones económicas, políticas y culturales que existen en la sociedad.

Características de la cultura organizacional

La cultura organizacional presenta seis características principales que mencionaremos a continuación:

Regularidad en los comportamientos observados: Las interacciones entre los participantes mantienen un lenguaje común, terminologías propias y rituales relacionados con la conducta y las diferencias.

Normas: Son patrones de comportamiento que incluyen guías con respecto a la manera de hacer las cosas.

Valores dominantes: Son los valores básicos que abraza la organización y que espera que los participantes compartan.

Filosofía: Son las políticas que afirman las creencias relativas al trato que deben existir en la institución.

Reglas: Son guías establecidas, que se refiere a comportamiento dentro de la organización.

Clima de la organización: Es la sensación que transmite el lugar físico, la forma en que interactúan los participantes y el trato que unas personas dan a otras.

Normas: Son patrones de comportamiento que incluyen guías con respecto a la manera de hacer las cosas.

Clima de la organización: Es la sensación que transmite el lugar físico, la forma en que interactúan los participantes y el trato que unas personas dan a otras.

Cada una de estas características se presenta en diversas medidas y en ciertas condiciones para cada organización. (Salazar, 2008, pp. 43 - 45).

Con respecto a las características de la cultura, Davis (1993) plantea que las organizaciones, al igual que las huellas digitales, son siempre singulares. Puntualiza que poseen su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones interpersonales, sistema de recompensa, toma de decisiones, filosofía y mitos que, en su totalidad, constituyen la Cultura.

Al respecto Guiot (1992, p. 56) considera que la cultura organizacional, “permite al individuo interpretar correctamente las exigencias y comprender la interacción de los distintos individuos y de la organización”.

Para el investigador la cultura organizacional es más que todos los miembros de la organización, la cultura organizacional desempeña un papel fundamental para que todos los integrantes puedan trabajar y llevar a buen puerto a la institución.

Dimensiones de la cultura organizacional

Se ha considerado necesario trabajar con las siguientes dimensiones para esta variable que a continuación se describe:

Dimensión 1: Liderazgo del equipo

Castrillón (2011), define al liderazgo como un proceso de interacción entre personas donde una de ellas influye sobre la otra, la influencia que asume contagia energía y potencialidades al grupo con el propósito de alcanzar las metas y objetivos propuestos para transformar la empresa como a las personas que colaboran con ella.

Para los autores Hazy, Oldstein y Lichtenstein (2007), el énfasis del liderazgo se centra más en la adaptación que en el control y la autoridad,

esto significa que el líder desempeñe menos su rol y se dedique más a las relaciones, esto significa que él ya no ejerce una influencia lineal y directa, sino indirecta, interdependiente y multidireccional. En otras palabras, el liderazgo se concibe como un fenómeno interactivo que emerge de las relaciones sociales. (p. 5).

Para los autores Choi y Dooley (2001), un buen líder debe reunir cuatro condiciones: compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal. Pero no solo se trata del cumplimiento rígido de condicionamientos, también debe desempeñarse con ciertas virtudes (prudencia, templanza, justicia y fortaleza) que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. (p. 350).

Siguiendo la línea de los autores mencionados, se puede llegar a la conclusión que un líder debe tener la capacidad de dirigir la institución con un perfil de liderazgo capaz de comunicar sus ideas e integrar al equipo de trabajo, debe tener claro los objetivos de la institución y saber transmitir a los demás el sentir propio de los trabajadores y tener claro la integración que debe existir en la institución en un clima de empatía, escucha activa e integración; todo ello repercutirá en forma positiva para el fortalecimiento de la organización.

Indicadores de liderazgo del equipo

Liderazgo organizacional

Alrededor del liderazgo ha existido desde siempre la conocida controversia “ el líder nace o se hace” siempre ha existido una interrogante respecto al tema, pero con el transcurrir del tiempo el liderazgo ha sido un tema muy importante en la historia de las organizaciones sociales, políticas e incluso militares.

Para los autores Juarez y Contreras (2012) “los líderes inician un proceso de adaptación y complejidad, lo que les permite ser flexibles ante las circunstancias, muchas de ellas, adversas”. (p. 48).

Para estos autores el líder no nace se desarrolla mediante un proceso de adaptación que les va permitir ser más flexible ante cualquier circunstancia, aunque sean adversas a la empresa o al tiempo.

De igual forma para los autores Choi, Dooley y Rungtusanatham, (2001)

consecuentemente, en una organización, el estilo de liderazgo afectaría cuando los agentes son los líderes que actúan en organizaciones complejas, donde las reglas de comportamiento y las interacciones no son lineales y perturbaría al componente interno de la dimensionalidad del sistema, definido como el grado de libertad que los empleados individuales del sistema tienen para comportarse de forma autónoma. (P. 353)

Según el autor Terry (1991) define el liderazgo a la “actividad de influenciar en los demás para que se empeñe voluntariamente y de forma comprometida en el logro de los objetivos de la institución”. (p. 67)

Un buen líder es el que puede influenciar y motivar a su personal para desarrollar tareas y en forma voluntaria un líder nunca debe decir háganlo al contrario deber decir vamos hacerlo y de esta manera su personal se va sentir motivado a desarrollar tareas que ni ellos se pueden imaginar.

Estilo gerencial

Es un tipo de liderazgo motivacional que lleva a las personas a desarrollar tareas en forma grupal y, en relación a este tema Likert (1961) ha identificado “cuatro estilos gerenciales más comunes (en los últimos años hace referencia a un quinto estilo) que son los que se presentan a través de las organizaciones”

Likert (1968) determinó la existencia de cuatro sistemas administrativos basándose en las características y estilos de la dirección presente en una organización: Estas cuatro son: autoritarismo coercitivo, autoritario-benevolente, participativo y consultivo. Estos encabezamientos o epígrafes fueron presentados por primera vez en su obra *New Patterns of Management* (1961). Posteriormente fueron cambiados en *El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración* (1968), respectivamente, a sistema 1, sistema 2, sistema 3 y sistema 4.

Unión de la organización

Para la investigadora la unión de organizaciones vendría ser como un sindicato o un conjunto de personas que se unen para llegar a un fin común y que tiene un líder o representante quien tiene toda la facultad de representarle ante cualquier organización o entidad.

Énfasis estratégico

El concepto de estrategia ha sido utilizado a través del tiempo en diversas situaciones tanto en el campo militar como en los campos políticos, administrativos, económicos, religiosos, sociales y culturales; en cada uno de estos se utilizó de acuerdo a las necesidades del contexto y son referentes por la forma en que se utilizó.

De la mano de la estrategia surgen también una serie de conceptos afines que tienen relación; estos son: estrategia, planeación estratégica, administración estratégica, gestión estratégica, evaluación estratégica, diagnóstico estratégico, entre otros, estos conceptos son utilizados con frecuencia, pero a ciencia cierta no se tiene un referente claro de como aplicarlos.

Dimensión 2: Empoderamiento

Petit y Gutiérrez (2007) refieren que la esencia de esta herramienta está en la mente de los líderes, que constantemente estimulan el surgimiento, ideas nuevas y la innovación en toda la empresa. De la misma manera, los autores destacan que la innovación no tendrá lugar hasta que no se tome en cuenta el empoderamiento y nutra las nuevas ideas.

De igual manera para la investigadora el empoderamiento es la capacidad que tiene una empresa para crear las condiciones que permitan a las personas asumir responsabilidad, de manera que tengan un profundo sentido de protagonismo personal dentro de la empresa u organización, les permite participar y que hagan aportaciones valiosas y a su vez sean creativos e innovadores, que asuman riesgos y posiciones de liderazgo.

Según Ferguson (1998), menciona que el empoderamiento “es un proceso político y material que aumenta el poder del individuo y del grupo, su resistencia y su capacidad de actuar por sí mismos”.

Para García (2005), quien menciona qué existen dos tipos de empoderamiento, el primero basado en la delegación del poder y el segundo en la representación política. El define a este último como “ascendente” porque está inspirado en la participación y discusión de las personas en asuntos públicos esta noción de empoderamiento tiene íntima relación con el concepto de ciudadanía.

Para Iturralde (2005), el empoderamiento está enfocado en la transformación de las relaciones de poder asimétricas. De esta manera el empoderamiento cobra dos formas: una intrínseca, inspirada en la psicología y otra externa, vinculada al mundo social. Según su perspectiva, este modelo siempre implica una opción consciente a favor de los empobrecidos.

Indicadores de empoderamiento

Centralización

Para la Real Academia de la Lengua Española (2012) centralización significa reunir “varias cosas en un centro común, hacer que varias cosas dependan de un poder central; dicho del poder público asumir facultades a organismos locales”.

Una de las figuras fundamentales para el desarrollo del enfoque clásico de la administración es Henry Fayol. Quien fuera originario de Estambul y defendía fuertemente la organización lineal, que se caracteriza por la centralización de la autoridad.

Para este autor todo el poder emanaba de la autoridad y él era el centro de toda la organización en él se centraba todas las cosas, en consecuencia había un poder centralizado en la organización.

Complejidad

Para Maldonado (2005), complejidad no es otra cosa “que el estudio de cambios súbitos en la naturaleza, en el mundo y en la sociedad”.

Según D'Angelo, (2002), “quien se refiere a lo complejo del ser humano como ser biopsicosocio cultural, como interactor social, actor en red, transformador creativo de su entorno, en donde las múltiples dimensiones no se amontonan unas sobre otras como si de estratos se tratara, sino que se inter penetran porque se especifican mutuamente (p. 16).

Para la investigadora complejo viene hacer cambios cosas que suceden sin poder tener un control sobre las cosas, ya sea en tu vida en tu trabajo, cosas no planificadas.

Dimensión 3: Procesos de trabajo

El concepto de proceso fue desarrollado en los Estados Unidos en las primeras cuatro décadas del siglo XX, describiéndola como el conjunto de uno o más procedimientos o actividades vinculados, que colectivamente realizan un objetivo de trabajo o meta dentro del contexto de una estructura organizada y se definen definiendo reglas funcionales y relaciones.

Walter Shewhart fue el pionero en el control de los procesos. Es así como en 1924, Shewhart inventó el gráfico de control, estableciendo los principios esenciales del control estadístico de la calidad, dando origen al estudio científico moderno del control de procesos. Shewhart enseñó a los gerentes que los resultados de los procesos, generaban datos cuantitativos que podían ser analizados usando métodos estadísticos.

Según el diccionario de la Real Academia Española (2014), define el proceso como la acción de ir hacia adelante, al transcurso del tiempo, al conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial.

Para el autor Niebel (2013), defina a las entradas de un proceso

como todos aquellos elementos necesarios para que se puedan desarrollar las actividades propias del proceso. Pueden provenir de un cliente interno o externo. Las salidas de un proceso son todos aquellos elementos que son consecuencia de las actividades propias del proceso y que tienen como destino un cliente interno o externo.

El proceso de trabajo se refiere a distintos tipos de organización o recurso y permite a los participantes definirlos indirectamente, ya sea en referencia a atributos como reglas o posición de la organización.

Para la investigadora, un proceso desde el punto de vista de una empresa nos da cuenta de una serie de acciones que se toman en el aspecto de la producción para que la eficiencia sea mayor y de esta manera aumentar su rentabilidad produciendo cada día más, es por ello que cada organización tiene un proceso para cada acción o decisión que se vaya tomar.

Indicadores de procesos de trabajo

Geográfica

Para Gurevich (2005), desde la perspectiva de la Geografía como ciencia social, refiere a la complejidad, fragmentación, desigualdad, diferencia, los procesos de desterritorialización y reterritorialización que caracterizan a sociedades y territorios en la actualidad.

La autora señala en estos conceptos fundamentales de la geografía, sus diferencias y sus posibles articulaciones. También desarrolla el rol de los actores sociales como modeladores de los territorios, las relaciones entre la sociedad y la naturaleza, las nociones de escalas de análisis y la dinámica global local, contenidos centrales de la enseñanza de la geografía.

Orden

“Según la Real Academia de la Lengua Española RAE (2014), orden “es el mandato que se debe obedecer, observar y ejecutar. Colocación de las cosas en el lugar que les corresponde”.

En ese sentido para la investigadora, el orden viene ser tener un control de las cosas tendiendo en consideración que todo está en un orden y que las cosas están donde les corresponde a cada uno.

Dimensión 4: Estímulo y reconocimiento

Neira, (2003) Para generar trabajadores altamente productivos y satisfechos, las empresas deben reconocer y recompensar el rendimiento eficaz y eficiente. “Un incentivo es una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible.

Al recompensar los logros y la dedicación al trabajo con incentivos, se pretende estimular la conducta de los miembros de la organización porque de ello se beneficia tanto la compañía como los trabajadores.

Acercando este concepto del autor a la realidad de mi institución puedo afirmar que la remuneración fija no es solamente lo que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño o a hacer un esfuerzo adicional por ser un derecho que poseen. Para que el personal se sienta aún más motivado es saber que sus aportes serán reconocidos mediante incentivos, ya sea de ascensos o cursos fuera del país.

Chiavenato (2000) afirma que “es necesario que los incentivos sean útiles a los participantes y, así mismo, que sus contribuciones sean útiles a la organización para que ésta tenga solvencia.

Es necesario que las empresas brinden estímulos a sus trabajadores para que se sientan más motivados, los estímulos no solo deben ser monetarios sino reconocer en ellos su labor destacada dentro de la empresa que les permitan subir de nivel o cargo, darles un ascenso y reconocer sus habilidades y destrezas.

Indicadores de estímulo y reconocimiento

Precio

Para los autores Standard y Poor's (2001),

es el proceso de fijar y verificar que los precios sobre las transferencias internacionales de la venta, licencia o renta de los bienes o servicios entre las

empresas relacionadas sean la que correspondan al mercado nacional o internacional para determinar las obligaciones fiscales.

1.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral

Herzberg (1968), mencionado por Bravo (2002), manifiesta que la Satisfacción laboral es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción sería generada por los factores extrínsecos, los niveles de satisfacción pueden ser alto, medio, bajo.

Teorías sobre la satisfacción laboral

Teoría del valor

En esta teoría, propuso que la importancia relativa que tiene un aspecto particular del puesto para el trabajador, influye en el grado en el que dicho trabajador responde a él. Locke, citado por Landy y Conte (2005).

Si le dan un sueldo elevado entonces el trabajador tendría un estímulo y le daría un valor al trabajo, pero si no lo promocionan no siente ningún estímulo para el trabajo, es necesario que siempre se le dé un valor al trabajo realizado por el personal, que cada día al llegar a la empresa se sienta motivado para el trabajo gracias al estímulo recibido por parte de la empresa.

Teoría del proceso oponente

Esta teoría está basada en gran parte en las teorías de la emoción más que de cognición. Esta teoría tenía como hipótesis que cada reacción emocional estaba acompañada por otra reacción emocional opuesta. Citado por Landy y Conte (2005).

Teoría de las necesidades saciadas:

Teoría creada por Maslow (1991), quien manifiesta que la satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral.

Siguiendo la línea de Maslow el hombre es un ser cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda su vida, a medida que la persona va creciendo y cambia sus necesidades y al satisfacer estas, nacen nuevas necesidades que necesitan ser cubiertas, por eso lo llama teoría de las necesidades saciadas.

Teoría de la coherencia:

Para el autor Chiavenato (2000), quien menciona que en esta teoría las personas se encuentran satisfechas con aquellos trabajos que son más coherentes con los

conocimientos que tiene de sí misma y de los demás, por tanto, en el grado en que una situación esté de acuerdo con el concepto que una persona tiene de sí misma en relación con su capacidad para ser competente y satisfacer sus necesidades, en ese grado esa persona se considera satisfecha.

Siguiendo la línea de Chiavenato podemos agregar que una persona siente satisfacción si le dan el trabajo en el cual él se encuentra entrenado o preparado, encontrando coherencia con lo que hace, mejor dicho, si he estudiado para ser un profesional en cierta rama pues debo trabajar en esa área donde me encuentro capacitado y de esta manera mostrara satisfacción con el trabajo.

Teoría de la equidad

Esta teoría fue creada por Adams (1994) quien cree que una persona compara la razón de sus insumos y resultados con la razón en otra persona, cuando piensa que es comparable con ella. Es considerada como una teoría de motivación en el trabajo, no obstante, se toma como teoría de satisfacción laboral. Si la persona no encuentra un equilibrio se sentirá mucho más insatisfecha e intentará alcanzar el equilibrio trabajando más o menos eficientemente con el fin de intentar obtener mayores recompensas.

Podemos agregar a esta teoría que una persona siempre va reparar en lo que su compañero pueda conseguir, siempre va mirar los resultados de otra persona si de esta manera se siente motivado a poder alcanzar lo que su compañero ha logrado es una manera de sentirse motivado y poder tener lo que el otro ha conseguido.

Según Cavalcante, (2004) define satisfacción laboral como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo”. (p. 106).

La satisfacción laboral se relaciona con el trabajo realizado por las personas, desde sus diferentes perspectivas que son percibidas por ellos cuando realizan los trabajos determinados por la entidad.

Otro aporte es manifestado por Cortez (2006), quien menciona

que la satisfacción en el trabajo puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo, y afirma que la satisfacción laboral, es un término que podemos conceptuarlo como: resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Una persona que se siente satisfecha en términos laborales, adopta actitudes positivas respecto al trabajo, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes negativas respecto a este. Para la investigadora el trabajador si se siente satisfecho con el trabajo va rendir más, se conseguirá mejores resultados de los trabajos que se le han encargado mientras que si se encuentra insatisfecho no podrá rendir con el trabajo, no se sentirá motivado y podría abandonar la empresa en busca de mejoras en su trabajo.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Teniendo como referencia las definiciones citadas líneas arriba y teniendo en cuenta lo que ellas tienen en común, para los efectos de esta investigación se va trabajar con el autor Herzberg (1968) quien define 2 tipos de satisfacción laboral.

Dimensión 1: Satisfacción Intrínseca

Para Herzberg (1968), mencionado por Bravo (2002),

son las condiciones de trabajo que rodean a las personas incluyendo las instalaciones, el ambiente y engloban las condiciones físicas el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc.

En la práctica son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas, no obstante, los factores intrínsecos tienen una capacidad limitada para intervenir en la gente.

Según los autores Davis y Newstrom, (2003) la satisfacción laboral

es el “conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo” las emociones pueden ser favorables (satisfacción propiamente dicha) o desfavorables (insatisfacción), la satisfacción laboral es una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo.

Para los autores todos estos conjuntos de sentimientos y emociones favorables o desfavorable van a influir mucho en la manera como se comporte el trabajador dentro de su empleo y sobre todo como ellos lo ven al trabajo si emocionalmente no se sienten a gustos y más aún cuando no lo pueden manifestar ya sea por presión o por temor a represalias entonces la satisfacción laboral es como tú te sientes cuando estás trabajando.

Indicadores de la satisfacción intrínseca

Independencia en el trabajo

Para Lange (2012), quien manifiesta que el empleado

siente más satisfacción de su trabajo debido a la independencia que le pueden brindar en la empresa, puede ser de horario o de tareas por realizar. Muchos empleados no soportan su trabajo por las condiciones en las que deben realizarlo, la presión y el control al que se ven sometidos en ocasiones, es comparable a la estructura de funcionamiento de las prisiones. (p. 426).

Es importante darle cierta independencia a un trabajador para el directivo pueda comparar su habilidad y la forma como este se desenvuelve con las tareas que viene realizando y de esta manera el trabajador se sienta más realizados y no sienta que su centro laboral es como una prisión por la estructura y funcionamiento.

Variedad de tareas

Para los autores Hackman y Oldham (1998), la independencia en el trabajo es el grado en el cual el puesto requiere una variedad de actividades diferentes para que así el trabajador ponga en práctica habilidades y talentos diferentes. El grado en el cual el puesto tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas. (p. 571).

Para la investigadora una parte importante del empleado es la variedad de habilidades que utiliza en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, los empleados sienten que una variedad en el trabajo es todo un reto para ellos que realizar trabajos con más variedades les permite conocer más y desarrollar sus destrezas para lo cual se han preparado y de esta manera ellos pueden aliviar la monotonía con las cosas repetitivas que siempre realizan en la empresa.

Oportunidades de promoción en el trabajo.

Según Anaya (2004),

la oportunidad de promoción en el trabajo no solo nos permite examinar el grado de satisfacción en el trabajo sino también las facetas que más influyen

en ella como pueden ser: desarrollo del trabajo, oportunidad de desarrollo futuro, reconocimiento del propio desempeño laboral.

La investigadora considera que es necesario en una empresa la oportunidad de promoción ya que con esa actitud el empleado va sentir mayor satisfacción al desarrollar su trabajo, se va sentir más motivado y tendrá mayor empeño en capacitarse día a día para que pueda asumir otro puesto con mayor responsabilidad.

Dimensión 2: Satisfacción extrínseca

Para el autor Herzberg (1968), mencionado por Bravo (2002), indicaron que:

al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él, cuando producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarias acaban con ella.

La satisfacción extrínseca es:

todo lo que se relaciona con el personal, pero externamente a su trabajo a lo que hace, puede ser el manual de organización y funciones, puede ser el ambiente donde desarrolla sus labores, la relación que tiene con el gerente y si él se siente a gusto con las cosas que se le ofrece externamente y se siente motivado pues tendrá un mejor desempeño de sus funciones, pero si la motivación es pobre todas las ganas que tenía del trabajo se terminaran.

Indicadores de la satisfacción extrínseca

Compensación económica.

Syptak (1999), manifestó que, si bien la compensación económica “no es un factor de motivación para muchos empleados, los mismos requieren ser compensados de

forma justa. Si creen que no son bien pagados, probablemente no se sientan felices en sus trabajos”.

Para la investigadora la compensación económica es muy importante para motivar a un trabajador o necesitan ser compensados de otra manera, pero lo que más nos interesa como trabajadores del Fuero Militar Policial aparte de crecer profesionalmente es sentirnos compensados económicamente, esto nos va permitir crecer y capacitarnos.

Entorno físico

En la búsqueda realizada sobre el concepto de Entorno Físico para el trabajo no se encontraron definiciones con el mismo nombre, pero si se ubicaron otras definiciones similares que nos servirán de apoyo para un mejor entendimiento de lo que se pretende evaluar en esta investigación.

Por su parte la OMS (2010), refirió como Ambiente Físico del trabajo:

La parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreos humanos o electrónicos e incluyen la estructura, aire, maquinaria, equipo, productos, químicos, materiales y procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores. (OMS, 2010, p. 95).

Para que un trabajador se sienta motivado en el trabajo tiene que tener condiciones que le lleven a ello, tiene que tener su oficina una buena ventilación con luz adecuada para realizar su trabajo, el espacio entre un trabajador y otro debe ser el adecuado para que no afecte su seguridad e integridad.

Adicional a esto Mejía (2010), manifestó que los diversos factores ambientales pueden generar un gran impacto en la vida de los individuos, e incidir en diferentes

aspectos, desde el comportamiento general hasta en la salud física, psicológica y social de los individuos.

Seguridad en el puesto

El concepto de Seguridad en el Trabajo ha presentado numerosas definiciones en el tiempo durante muchos años se ha entendido como un único objetivo la protección de los trabajadores después de ocurrido los accidentes laborales o la adquisición de alguna enfermedad ocupacional. En 1921 se crea el Servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes y la gran escuela Americana de Seguridad del Trabajo.

Para la investigadora la seguridad en el puesto de trabajo tiene como único objetivo proteger la vida y la salud de las personas es por ello que a lo largo de la historia se han desarrollado numerosos textos relacionados a la protección del trabajador, esto debido a que antiguamente se trabajaba en condiciones inhumanas y debido a la revolución industrial se toma en cuenta al trabajador y la manera de evitar los accidentes de trabajo.

Gerencia institucional

Según el autor Gutierrez (2002), la gerencia institucional detenta la máxima posición jerárquica de la empresa, la conduce, administra e imprime su sello cultural, a todo el cuerpo orgánico funcional de la empresa.

Siguiendo la línea de Gutierrez, para la investigadora la gerencia institucional es la actividad administrativa que gobierna y elabora todos los objetivos establecidos por la planificación; es quien definitivamente marca con su actuar los aspectos que transmite el accionar del recurso humano, especialmente la imagen que van a percibir nuestros clientes; por tanto, las actividades de la gerencia ni del recurso humano pueden descuidarse.

Calidad de relación interpersonal

Para Silveira (2014), es el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos.

Siguiendo esta línea las relaciones interpersonales se consideran como un medio en que las personas pueden relacionarse comunicarse y a la vez de compartir y trabajar en equipo de interactuar de manera positiva o negativa, asimismo es importante desde mi punto de vista porque intervienen factores de personalidad y valores.

1.2 Justificación

Justificación teórica:

Esta investigación ofrece un panorama sobre los aspectos implicados en las variables de estudio, se presenta una visión general de la complejidad del fenómeno, y se plantea la necesidad de crear espacios de entrenamiento dirigidos a los profesionales encargados de abordar los procesos de la gestión de los recursos humanos, donde se incluyan estrategias tanto cognoscitivas como vivencial-introspectivas con componentes afectivo-experienciales. Por ello se analiza el planteamiento del intersubjetivismo, y se resalta que los estados afectivos que experimenta el trabajador cuando interactúa con sus pares y pueden ser utilizados como guía para la comprensión y orientación de ese grupo

Justificación práctica:

A nivel práctico el presente estudio se justifica en la medida que se pretende determinar la influencia directa que existe entre las variables de estudio, estableciendo el cambio de actitud que presentaran los trabajadores después que se implementen las recomendaciones dadas en el presente trabajo de investigación.

Justificación metodológica:

En la investigación se obtendrá nueva información sobre las variables de estudio, la elaboración y aplicación de instrumentos, así como el procesamiento de datos acopiados a través de cuestionarios, listas de cotejo, fichas de observación, entre otros. En efecto, se permitirá el manejo de métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos apropiados para atender airoosamente los retos planteados en el presente estudio.

1.4 Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Problema específico 1

Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el liderazgo de equipo de los trabajadores del Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Problema específico 4

Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estímulo y recompensa de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

1.5 Objetivo General

Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el liderazgo de equipo de los trabajadores del Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Objetivo específico 2

¿Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Objetivo específico 4

¿Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estímulo y recompensa de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

La cultura organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el liderazgo de equipo de los trabajadores del Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Hipótesis específica 2

¿Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Hipótesis específica 3

¿Existe relación directa entre la satisfacción laboral y los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

Hipótesis específica 4

¿Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el estímulo y recompensa de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Cultura organizacional.

Para Robbins (2004), define que la cultura organizacional “es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización y que la diferencia de otras; es un conjunto de características básicas que la organización valora”.

Variable 2: satisfacción laboral:

Herzberg (1968), mencionado por Bravo (2002), define a la Satisfacción laboral como “la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción sería generada por los factores extrínsecos, los niveles de satisfacción pueden ser alto, medio, bajo”.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Cultura organizacional.

Se definió a través de las dimensiones liderazgo de equipo, empoderamiento, procesos de trabajo y estímulo y recompensas. De ésta manera permitió conocer el nivel de percepción de la cultura organizacional. Estas dimensiones conformadas por indicadores y presentan un total de veinte ítems que constituyen el instrumento. Se medirá a través de una escala de Likert: nunca (1), algunas veces (2), frecuentemente (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Tabla 1:*Dimensiones e indicadores de la variable 1: Cultura Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Liderazgo de equipo	Características dominantes. Estilo gerencial.	Del 1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2)	Baja 34 – 78
	Unión de la organización. Énfasis estratégico. Criterio de éxito.		A veces (3) Casi siempre (4) Siempre.(5)	Moderada 79 – 123 Alta 124 - 170
empoderamiento	Centralización Complejidad Formalización	Del 7 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre.(5))	
Procesos de trabajo		Del 11 al 16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre.(5)	
	Precios Imagen Potencial total			
Estímulo y reconocimiento		Del 17 al 20	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre.(5)	
	Geografica orden. monetario ascenso			

Variable 2: Satisfacción Laboral

Se evalúa la satisfacción laboral del trabajador. Está conformada por dos dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Consta de 34 preguntas y se mide a través de una escala de Likert: nunca (1), algunas veces (2), frecuentemente (3), casi siempre (4) y siempre (5)

Tabla 2:

Dimensiones e indicadores de la variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
				Baja
	Independencia en el trabajo Variedad de tareas	del 1 al 13	Nunca (1)	[34 - 79]
	Independencia en el trabajo Variedad de tareas	del 14 al 18	Casi nunca (2) A veces (3)	Moderada [80 – 124]
Satisfacción intrínseca	Oportunidad de promoción en el trabajo		Casi siempre (4)	Alta
	Reconocimiento de la labor realizada Compensación económica		Siempre (5)	[125 – 170]
	Entorno físico Seguridad en el puesto	del 19 a l 29	Nunca (1)	
Satisfacción extrínseca	Gerencia institucional Calidad de relación interpersonales.		Casi nunca (2)	
	Capacitación y perfeccionamiento al trabajador.	del 30 al 34	A veces (3) Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	

2.3. Metodología

El método a emplear en la presente investigación es el método hipotético-deductivo bajo el enfoque cuantitativo.

El método hipotético deductivo según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) señalan: que consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsedad (p. 101).

2.4. Tipo de estudio

Investigación básica: La presente investigación es del tipo básica, porque el objeto general de la investigación busca acrecentar los conocimientos teóricos.

Los estudios básicos según Carrasco (2009), señala que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. (p. 43).

2.5. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, puesto que no existió manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural.

Estos diseños describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables, con la finalidad, de estudiar y analizarlos el grado de relación entre las variables en un hecho o fenómeno que se da en una realidad. Epiquién y Diestra (2013, p. 48).



M= personal que labora en el Tribunal Supremo Militar Policial

r= Relación entre las variables de estudio

Ox: Variable de Cultura Organizacional

Oy: Variable Satisfacción Laboral

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población de estudio

Tamayo (2002) se refiere a la población como: La totalidad de un fenómeno de estudio, que incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población

que integran dicho fenómeno y que deben cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de unidades.

La población de la presente investigación estuvo conformada por 260 trabajadores del Fuero Militar Policial. El recojo de información será a toda la población, por tanto se realizará un censo.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnicas

Dentro de las técnicas de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta en ambas variables, debido a su utilidad en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativos de un colectivo más amplio. Se utilizó esta técnica porque al ser escrito y anónimo los trabajadores se pueden sentir más libres para responder y los datos recogidos son más confiables. Y tiene la ventaja de poder ser aplicado a varios sujetos simultáneamente en grupo. (Kerlinger, 1988, p. 541).

Instrumento de cultura organizacional

El Cuestionario de cultura organizacional consiste en un conjunto de preguntas dirigido a los trabajadores. Este cuestionario está formado por 20 ítems, los cuales puntúan en respuestas cerradas: nunca (1), algunas veces (2), frecuentemente (3), casi siempre (4) y siempre (5). Los participantes indican el grado de conformidad donde están de acuerdo o en desacuerdo.

Este cuestionario ha sido adaptado del instrumento creado por Cameron y Quinn (1999) y utilizado por Salazar (2008) en Venezuela, por lo que tuvo que ser confiabilizado, en una muestra de 10 trabajadores que no son parte de la población en estudio. Para la validez de contenido del instrumento se utilizó el criterio de juicio de los siguientes. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un índice de consistencia interna de 0.924, lo cual muestra una fuerte confiabilidad.

Instrumento Ficha técnica.**Denominación** : Evaluación de la cultura organizacional**Origen** : Cameron y Quinn (1999)**Objetivo** : Evaluar la cultura organizacional**Administración** : grupal y/o individual**Tiempo** : 30 minutos**Estructura** : 20 ítems**Nivel de medición** : escala dicotómica**Baremos:**

Nivel	Variable	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Baja	34 – 78	6 – 13	4 – 9	6 – 13	4 – 9
Moderada	79 – 123	14 – 21	10 – 15	14 – 21	10 – 15
Alta	124 - 170	22 – 30	16 – 20	22 – 30	16 – 20

Instrumento de satisfacción laboral

El Cuestionario de satisfacción laboral consiste en un conjunto de preguntas dirigido a los trabajadores. Este cuestionario está formado por 34 ítems, los cuales puntúan en respuestas cerradas: nunca (1), algunas veces (2), frecuentemente (3), casi siempre (4) y siempre (5). Los participantes indican el grado de conformidad donde están de acuerdo o en desacuerdo.

Este cuestionario tuvo que someterse a la confiabilidad, en una muestra de 10 trabajadores que no son parte de la población en estudio. Para la validez de contenido del instrumento se utilizó el criterio de juicio. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un índice de consistencia interna de 0.877, lo cual muestra una fuerte confiabilidad.

El instrumento evalúa las dimensiones de satisfacción laboral está conformada por dos dimensiones consta de 34 preguntas y se mide a través de una escala de Likert: nunca (1), algunas veces (2), frecuentemente (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Instrumento Ficha técnica.

Denominación : Evaluación de la satisfacción laboral

Origen : Sarella y Paravic (2002)

Objetivo : Evaluar la satisfacción laboral

Administración : grupal y/o individual

Tiempo : 30 minutos

Estructura : 34 ítems

Nivel de medición : escala dicotómica

Baremos:

Nivel	Variable	Dimensión 1	Dimensión 2
Baja	[34 - 79]	[13 - 30]	[5 - 10]
Moderada	[80 - 124]	[31 - 47]	[11 - 15]
Alta	[125 - 170]	[48 - 65]	[16 - 20]

Validez

En cuanto a la validación de los instrumentos, para este trabajo se ha tenido en cuenta la validez de contenido que es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que mide.

Para ello, los instrumentos capacitación y cultura organizacional fueron sometidos a un proceso de validación a través de juicio de 3 expertos cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 3:

Juicio de expertos

Expertos	Aplicabilidad instrumento 1	Aplicabilidad instrumento 2
Experto 1	Aplicable	Aplicable
Experto 2	Aplicable	Aplicable
Experto 3	Aplicable	Aplicable

La confiabilidad de los instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición referido al grado en que su aplicación produce resultados consistentes y coherentes; se empleó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach que oscila entre cero y uno, donde cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad o (confiabilidad total). Cuanto más se acerque el error a cero (0) mayor error habrá en la medición. Hernández et al (2010). Esto se ilustra mejor en la siguiente tabla:

Tabla 4:

Nivel de confiabilidad

Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada
0.0 - 0.20	0.21 - 0.40	0.41 - 0.60	0.61 - 0.80	0.81 - 100

La confiabilidad del instrumento a través de Alpha de Cronbach: para determinar la confiabilidad del instrumento basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Su aplicación requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores entre 0 y 1.

La escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad (Carcausto, 2009. p. 120) es la siguiente:

-1 a 0	No es confiable.
0.01 a 0.49	baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad.
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad.
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nivel de confiabilidad del instrumento cultura organizacional

Tabla 5:

Confiabilidad de los instrumentos

confiabilidad del instrumento		Instrumento 1		Instrumento 2	
		N	%	N	%
Casos	Válidos	10	100.0	10	100.0
	Excluidos(a)	0	0	0	0
	Total	10	100.0	10	100.0
	Nº de elementos		100.0		100.0
Estadísticos de fiabilidad					
Alpha de Cronbach		0.878	100.0	0.803	100.0

El coeficiente Alfa es de 0. 878 y 0.803, lo cual permite decir que los instrumentos empleados en la prueba piloto para medir las variables tienen un nivel elevada y aceptable de confiabilidad con tendencia muy cerca al nivel alto.

2.8. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos de la aplicación de los instrumentos de investigación, se procederá a su crítica, codificación, tabulación, se les aplicará las técnicas estadísticas de distribución de frecuencias y representaciones gráficas en porcentajes para las variables. Por último, para graficarlos, mediante la presentación de los resultados en gráficas circulares o pasteles para su posterior análisis cuantitativo.

Aplicación de la encuesta: realizada a un grupo piloto.

Se tabuló los datos en una matriz de resultados los cuales fueron introducidos al programa SPSS 22.

Se determinó la confiabilidad del instrumento a través de alfa de Cronbach.

Luego, se determinó la validez del instrumento por juicio de 5 expertos con grado de magister o doctor el cual se promedió los resultados de los puntajes obtenidos.

Seguidamente antes de aplicar las técnicas estadísticas pertinentes a las variables de estudio se determinó si las variables eran paramétricas o no paramétricas.

Por último, siendo que las variables fueron medidas de manera cuantitativa, y hallándose una distribución muestral de las variables, así como también determinando la no homogeneidad de las varianzas; se aplicó la técnica estadística rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

2.9. Aspectos éticos

Al ser el Tribunal Supremo Militar Policial, una institución perteneciente a una entidad del estado, se procedió a solicitar los permisos respectivos para la realización del estudio, ya que como en toda institución, las autoridades velan por la imagen institucional,

III. Resultados

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable cultura organizacional

De acuerdo a los resultados de la tabla 6 y figura 1, podemos observar las tendencias de la cultura organizacional; así, el 68.1% presenta un nivel moderado y el 31.9% presenta un nivel alto.

Por tanto, concluimos que la toma de la cultura organizacional en los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015 son de tendencia moderada.

Tabla 6:

Niveles de Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Moderado	177	68.1
Alto	83	31.9
Total	260	100.0

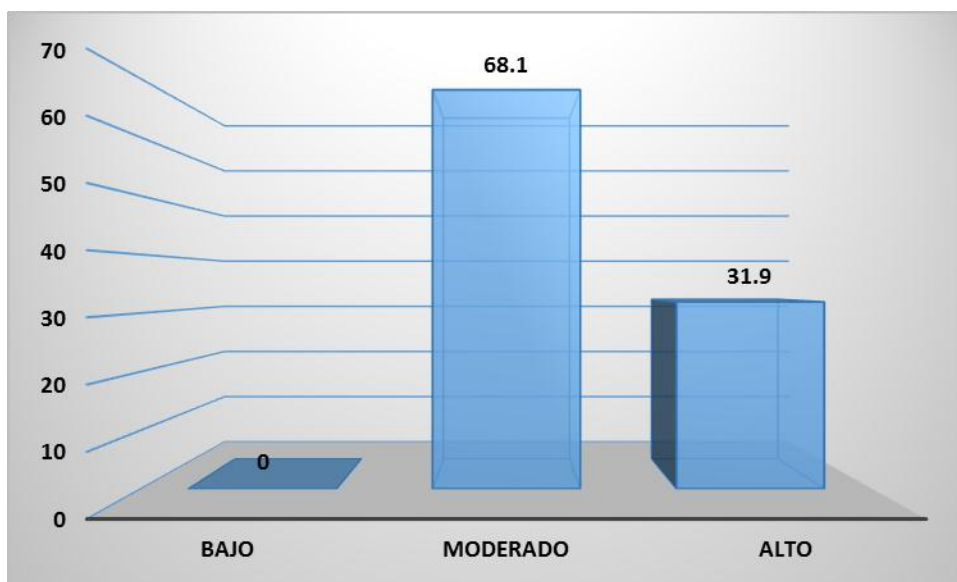


Figura 1: Niveles de Cultura organizacional

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 y figura 2, podemos observar las tendencias de la cultura organizacional, de acuerdo a los trabajadores del Tribunal Supremo Militar Policial en la dimensión liderazgo de equipo el 0.4% presenta un nivel bajo, 63.5% presenta un nivel moderado y el 36.2% presenta un nivel alto. En la dimensión empoderamiento el 5.8% presenta un nivel bajo, 64.2% presenta un nivel moderado y el 30.0% presenta un nivel alto. En la dimensión procesos de trabajo el 1.9% presenta un nivel bajo, 61.5% presenta un nivel moderado y el 36.5% presenta un nivel alto. En la dimensión estímulo y reconocimiento el 20.8% presenta un nivel bajo, 53.5% presenta un nivel moderado y el 25.8% presenta un nivel alto.

Tabla 7:

Niveles de Cultura Organizacional por dimensiones

	Liderazgo de equipo		Empoderamiento		Procesos de trabajo		Estímulo y Reconocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	0.4	15	5.8	5	1.9	54	20.8
Moderado	165	63.5	167	64.2	160	61.5	139	53.5
Alto	94	36.2	78	30.0	95	36.5	67	25.8
Total	260	100.0	260	100.0	260	100.0	260	100.0

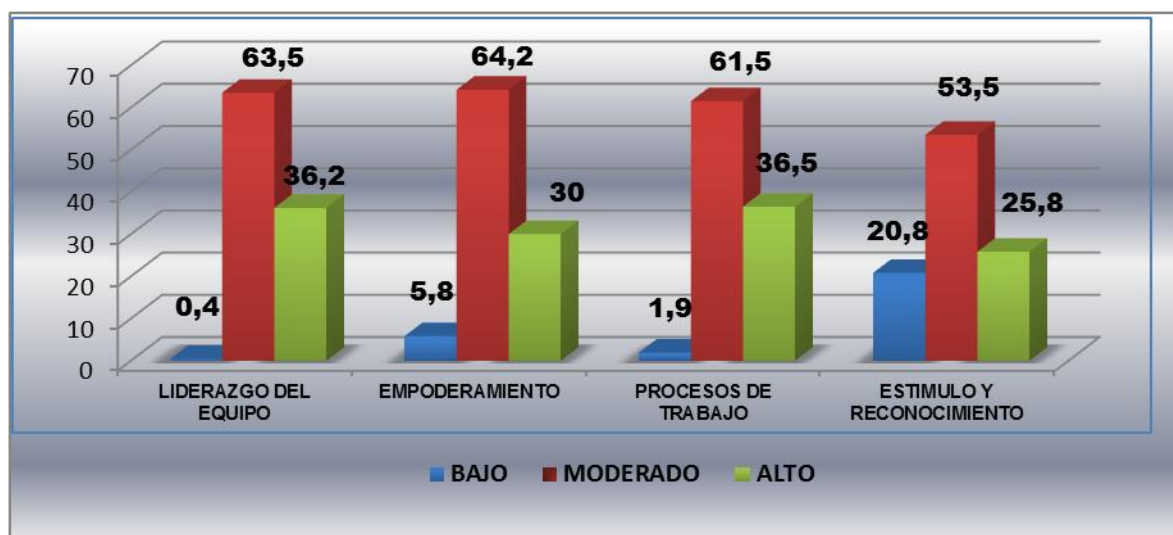


Figura 2: Niveles de Cultura Organizacional por dimensiones

3.1.2 Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 y figura 3, podemos observar las tendencias de la satisfacción laboral; así, el 68.8% presenta un nivel moderado y el 31.2% presenta un nivel alto.

Por tanto, concluimos que la satisfacción laboral en los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015 es de tendencia moderada.

Tabla 8:

Niveles de Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Moderado	179	68.8
Alto	81	31.2
Total	260	100.0

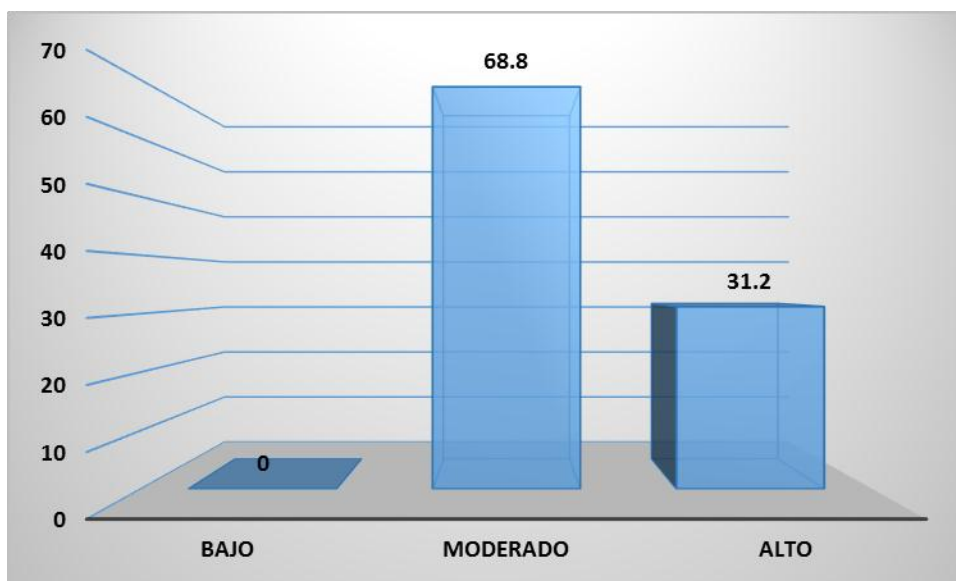


Figura 3: Niveles de satisfacción laboral

De acuerdo a los resultados de la tabla 9 y figura 4, podemos observar las tendencias de la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca el 0.1% considera que presenta un nivel bajo, el 72.7% presenta un nivel moderado y el 26.9% presenta un nivel alto. En la satisfacción laboral con la dimensión satisfacción extrínseca el 1.9% considera que presenta un nivel bajo, el 75.8% presenta un nivel moderado y el 22.3% presenta un nivel alto

Tabla 9:

Niveles de satisfacción laboral por dimensiones

	Satisfacción intrínseca		Satisfacción extrínseca	
	f	%	f	%
Bajo	1	0.1	3	1.9
Moderado	189	72.7	183	75.8
Alto	70	26.9	74	22.3
Total	260	100.0	260	100.0

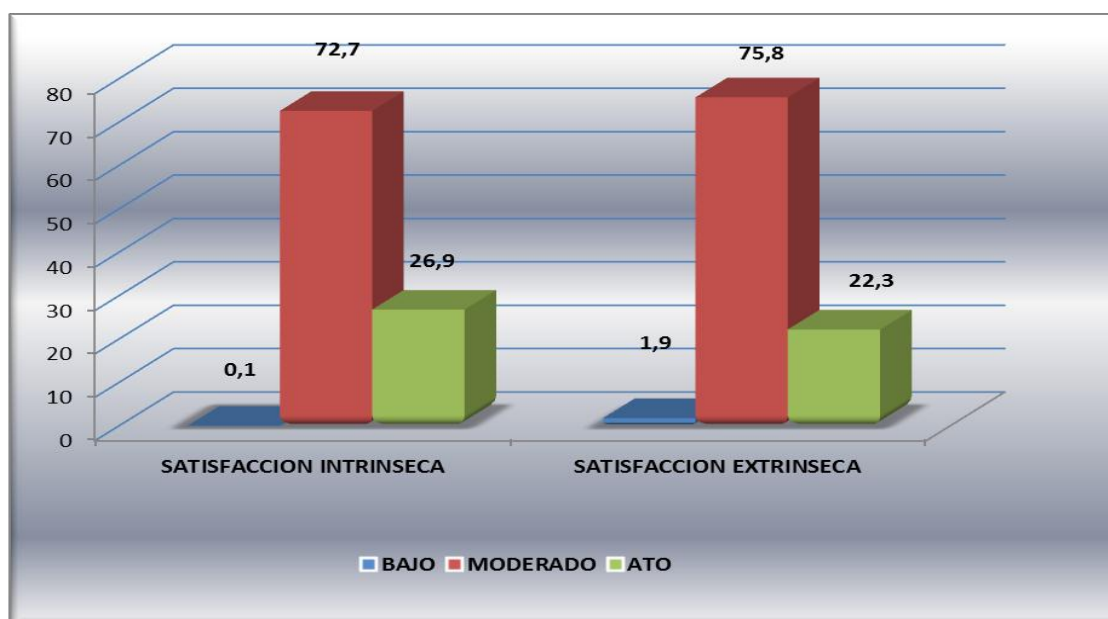


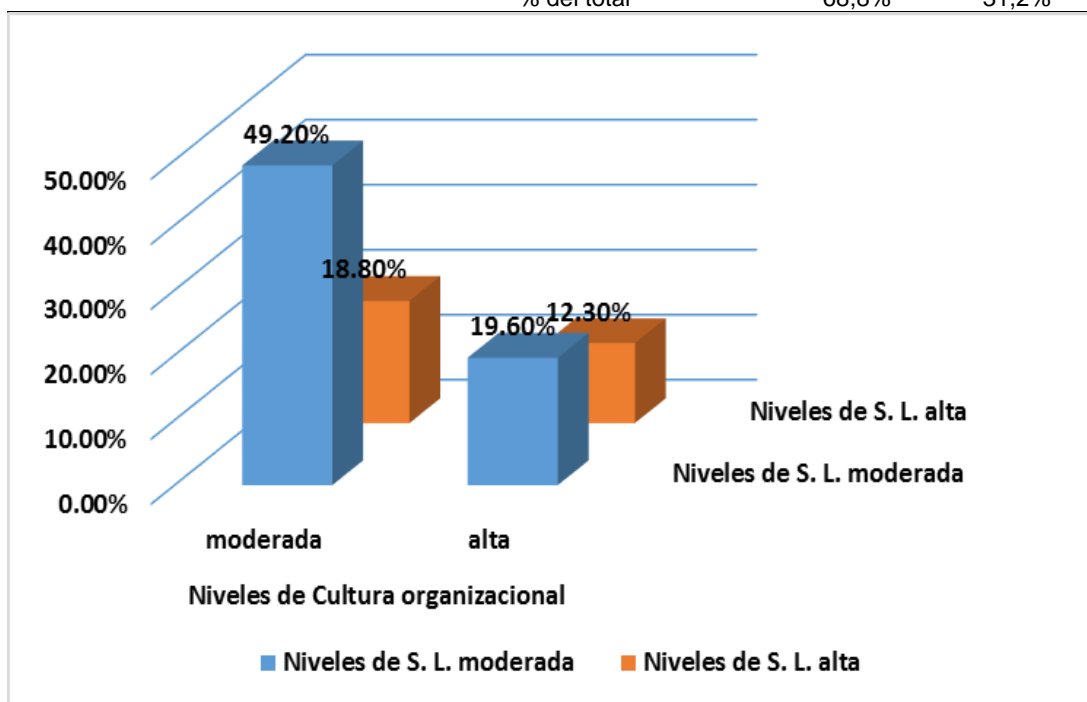
Figura 4: Niveles de satisfacción laboral por dimensiones

De acuerdo a los resultados de la tabla 10 y figura 5, podemos observar la tabla cruzada, los niveles de la cultura organización el 68.1% considera que presenta un nivel moderado y asimismo el 18.8% considera la satisfacción laboral de nivel alto y el 42.2% de nivel moderado. Asimismo, el 31.9% considera que el 31.9% presenta un nivel alto la cultura organizacional y a su vez el 12.3% la satisfacción laboral es de nivel alto y el 19.6% de nivel moderado.

Tabla 10:

*Niveles de Cultura organizacional * Niveles de satisfacción laboral tabulación cruzada*

		Niveles de Satisfacción laboral			
		moderada	alta	Total	
Niveles de Cultura organizacional	moderada	Recuento	128	49	177
		% del total	49,2%	18,8%	68,1%
	alta	Recuento	51	32	83
		% del total	19,6%	12,3%	31,9%
Total		Recuento	179	81	260
		% del total	68,8%	31,2%	100,0%



*Figura 5: Niveles de Cultura organizaciones * Niveles de satisfacción laboral . tabulación cruzada*

3.1.3 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se realizó las siguientes estimaciones que llevan a la presentación de datos. Se trata de dos variables cualitativas categóricas por lo tanto no es necesario realizar la prueba de normalidad, en función que este tipo de análisis requiere de dos pruebas conjuntas:

Ha: Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del tribunal Supremo Militar Policial 2015.

H0: No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Como se muestra en la tabla 11 la cultura organizacional se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,136, representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,028$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye: La cultura organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,136 y con una significatividad estadística de 0,028.

Tabla 11:
Prueba de Hipótesis general

			Satisfacción Laboral	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,136
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	260	260
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,136	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	260	260

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Prueba de hipótesis específica 1

- Ho: La satisfacción laboral no se relaciona positivamente con la cultura organizacional de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.
- Ha: La satisfacción laboral se relaciona positivamente con la cultura organizacional de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Como se muestra en la tabla 12 la satisfacción laboral se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con el liderazgo del equipo en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,165, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,008$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye: la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el liderazgo del equipo en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,165 y con una significatividad estadística de 0,008.

Tabla 12:

Pruebas de hipótesis específica 1

			Satisfacción Laboral	Liderazgo del equipo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,165**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	260	260
	Liderazgo del equipo	Coefficiente de correlación	,165**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	260	260

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La satisfacción laboral no se relaciona positivamente con el liderazgo del equipo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Ha: La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el liderazgo del equipo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Como se muestra en la tabla 13 la Satisfacción Laboral se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,132, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,033$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye: La Satisfacción Laboral se relaciona positivamente con el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,132 y con una significatividad estadística de 0,033.

Tabla 13:

Prueba de hipótesis específica 2

			Satisfacción Laboral	Empoderamiento
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,132*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	260	260
	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	,132*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	260	260

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La satisfacción laboral no se relaciona positivamente con el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Ha: La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Como se muestra en la tabla 14 la satisfacción laboral se relaciona positivamente con los procesos de trabajo, de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,124, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,046$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Se concluye: La satisfacción laboral se relaciona positivamente con los procesos de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,124 y con una significatividad estadística de 0,046.

Tabla 14:
Prueba de hipótesis específica 3

			Satisfacción Laboral	Proceso de trabajo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,124*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	260	260
	Procesos de trabajo	Coeficiente de correlación	,124*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	260	260

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La satisfacción laboral no se relaciona positivamente con los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Ha: La satisfacción laboral se relaciona positivamente con los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Como se muestra en la tabla 15 la satisfacción laboral no se relaciona con el estímulo y reconocimiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de -0,87, con una significancia estadística de $p=0,163$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Se concluye: La satisfacción laboral no se relaciona con el estímulo y recompensas de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,87 y con una significatividad estadística de 0,163.

Tabla 15:

Prueba de hipótesis específica 4

			Satisfacción Laboral	Estímulo y Reconocimiento
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,87
		Sig. (bilateral)	.	,163
		N	260	260
	Estímulo y reconocimiento	Coefficiente de correlación	-,087	1,000
		Sig. (bilateral)	,163	.
		N	260	260

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis general, como se muestra en la tabla 11 donde la satisfacción laboral se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con la cultura organizacional de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,136, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,028$. Estos hallazgos concuerdan con Rivas y Samra (2009) en su tesis La cultura Organizacional y su relación con el Desempeño laboral adscrito al centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A. Los resultados fueron presentados en cuadros estadísticos con números absolutos y relativos, los cuales permitieron elaborar las conclusiones entre las que destacan: a) que el C.C.Q. Divino Niño, C.A. posee un tipo de cultura burocrática, pero débil, b) existe un alto nivel de rotación de personal lo cual no les permite tener conocimiento pleno de la cultura existente, c) existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis específica 1, como se muestra en la tabla 12 la satisfacción laboral se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con el liderazgo del equipo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,165, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,008$. Estos hallazgos concuerdan con De la Rosa (2012) en la investigación: “aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, el caso del laboratorio farmacéutico corporación infarmasa s.a. En esta investigación se llegó a concluir que: Existe correlación significativa entre los estímulos organizacionales y el Clima Organizacional. Asimismo, se estudiaron correlaciones múltiples para determinar asociación de los factores de la Escala de Clima Laboral: Autorrealización, Involucramiento Laboral y Supervisión con la escala de Satisfacción Laboral: Desarrollo Personal, Desempeño de tareas y Relación con la Autoridad. Los resultados arrojan relaciones significativas de magnitud moderada. Los factores que favorecen el Clima Organizacional son: Involucramiento Laboral, Supervisión y el que menos favorece es: Autorrealización. Los factores que

favorecen a los estímulos laborales son: Desarrollo Personal y Desempeño de Tareas y el factor que menos favorece es: Relación con la Autoridad.

De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis específica 2, como se muestra en la tabla 13 la satisfacción laboral se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,132, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,033$. Estos hallazgos concuerdan con Añez (2009) en su investigación de: cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios, en la Universidad Rafael Beloso Chacín Venezuela. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables.

De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis específica 3, como se muestra en la tabla 14 la satisfacción laboral se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,124, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,046$. Estos hallazgos concuerdan con Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en la investigación satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el trabajo nivel de satisfacción de los trabajadores en cada uno de los tres municipios, y puede ser considerado como promedio; por otra parte, que si existen una correlación moderada entre las variables.

De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis específica 4, como se muestra en la tabla 15 la satisfacción laboral no se relaciona con el estímulo y recompensas de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,87, con una significancia estadística de

$p=0,163$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador. Estos hallazgos concuerdan con Pelaes (2010) en la investigación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos, donde una de sus conclusiones indica que no se encontró relación entre la distribución de recursos y la satisfacción del cliente en la empresa telefónica del Perú.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación directa entre la satisfacción laboral y cultura organizacional de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo a rho de Spearman 0,136 y con una significatividad estadística de 0,028.
Entonces se puede decir que la satisfacción laboral tiene mucho que ver con la cultura organizacional.
- Segunda:** La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el liderazgo del equipo en los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,165 y con una significatividad estadística de 0,008.
Con estos resultados podemos decir que es necesario que el personal tenga que capacitarse en temas de recursos humanos, liderazgo organizacional y de esta manera pueda desarrollar mejor su trabajo.
- Tercera:** La cultura satisfacción laboral se relaciona positivamente con el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,132 y con una significatividad estadística de 0,033.
Con los resultados obtenidos se puede decir que es necesario reconocer y estimular el empoderamiento de los trabajadores del fuero militar.
- Cuarta:** La satisfacción laboral se relaciona positivamente con los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,124 y con una significatividad estadística de 0,046.
Las conclusiones obtenidas en esta dimensión nos muestran el personal trabajo y desarrolla sus labores de acuerdo a los procesos de trabajo que se diseñan en la institución.

Quinta: La satisfacción laboral no se relaciona con el estímulo y recompensas de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,87 y con una significatividad estadística de 0,163.

De acuerdo a estos resultados se considera que el personal no está muy descontento con el estímulo que se brinda al personal, no hay recompensas por los logros obtenidos por los trabajadores.

VI. Recomendaciones

- Primera: Es necesario desarrollar actividades que permitan el fortalecimiento de la cultura organizacional dentro de la Institución y de esta manera se logrará la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, y por ende un mejor desarrollo de sus labores de todo el personal para el beneficio de la institución.
- Segunda Se recomienda realizar talleres de capacitación para el fortalecimiento de la cultura organizacional y de esta manera se va conseguir mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, y el personal motivado va tener un mejor desempeño laboral y un mejor rendimiento en favor de la institución, temas como el liderazgo, recursos humanos, el personal no tiene conocimiento y sería necesario desarrollar estos temas de capacitación para que el trabajador sepa como reconocer el líder que tiene dentro.
- Tercera es necesario darle el empoderamiento al trabajador para aumentar su fortaleza de esta manera el trabajador impulsara cambios, desarrollará confianza en sí mismo y logrará muchos beneficios a favor de la institución y de él mismo, empoderar al trabajador le va hacer sentir una persona diferente, desarrollara capacidades y se notara los cambios al realizar su labor.
- Cuarta: Es necesario capacita al personal en los temas de procesos, no todos los trabajadores conocen estos temas y cuanto más capacitados estén mejor desarrollaran sus labores, ya que los procesos nos sirven como guía para nuestra labor diaria y si uno cumple y trabaja de acuerdo a ello se notará las mejoras en la institución.

Quinta: Con respecto al salario se recomienda que en algunas ocasiones se les pueda estimular al personal con algún bono de reconocimiento por su labor realizada un aumento salarial estimularía al personal a realizar su trabajo con satisfacción, se nota que en la parte económica el personal no siente una satisfacción y un reconocimiento de este tipo ayudaría y estimularía al personal a esforzarse cada día a realizar mejor su labor.

VII. Referencias

- Alfaro, R. Leyton, S. Meza, A. y Sáenz, I. (2012): *satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Maestría en administración) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Alles, M. (2008) *Desarrollo del talento humano basado en competencias* Buenos Aires: Editorial Granica.
- Añaez, S. (2009) *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios* (Doctorado en Administración de empresas) Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Arias, F. (1996). *Administración de Recursos Humanos*. México, Editorial Trillas
- Antúnez, S. (1996). *La organización escolar: práctica y fundamentos*, Barcelona, Editorial Graó.
- Cámara (2012) *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional, Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*, (Tesis para obtener el grado de Doctor) Universidad de Cádiz.
- Cameron, J. y Quinn, M. (1999). *Dianosing and Changing organizacional Culture Based on the competing Valves framework* EUA: Adison – Wesley publishing Company.
- Carcausto, W. H. (2009). *Cómo elaborar y desarrollar una tesis*. Lima-Perú: Editorial Zamora.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos. 2º Ed.

- Cavalcante E. (2004). *Estudio de Motivación y satisfacción Laboral*. (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia. España.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc. Graw- Hill.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Deal, T. y Kennedy, K. (1985). *Culturas Corporativas: ritos y rituales de la vida organizacional*. México: fondo educativo Iberoamericano.
- De la Rosa (2012) *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, el caso del laboratorio farmacéutico corporación Infarmasa S.A.* Universidad del Callao, Lima Perú.
- Domínguez, G. (1996). *Los procesos interactivos que configuran las redes del tejido socio relacional de una institución*. Universidad católica de Salta, Argentina.
- Eduardo M. (2005) *Ciencias de la complejidad: Ciencias de los cambios súbitos* (Tesis de Doctorado en Psicología) Universidad externado de Colombia.
- Epiquién, M. y Diestra, E. (2013). *Hacia el logro de una Investigación cuasiexperimental*. (Maestría en Ciencias de la Educación) Universidad del Santa. Chimbote Perú.
- Etkin, J. y Schuarstein, L. (1997). *Identidad en las organizaciones. Invarianza y cambio* – México, D.F: Editorial Paidós.
- García y Dolan (1997). *La dirección por valores*. España: Editorial McGraw – Hill.
- Granell, H. (2007). *Éxito gerencial y cultura*. Caracas: Editorial IESA.

- Golden, K. (1992). *The individual and organizational cultura: Strategies for action in highly – ordered contexts*. Journal of Management Studies, 29, 1 – 21.
- Gonzales, M. Nieto, J. y Portela, A. (2003). *Organización y gestión de centros escolares: Dimensiones y procesos*. Madrid, España: Editorial Pearson educación.
- Hernández A. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (Tesis de maestro). Universidad de Nueva León. México.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial Mc Graw- Hill.
- Jaik, A. Tena, J. y Villanueva, R. (2010) *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Investigación Educativa, Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional – Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango)*. México.
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1994) *Administración en las organizaciones*. México : McGraw Hill.
- Kelinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. (2007) – *Elementos de Administración: un enfoque internacional*. México: Mc Graw Hill.
- León (2010). *Estudio de la Satisfacción laboral del colectivo de los centros de atención múltiple de la zona escolar 03 de educación especial*. (Tesis de Maestría). México.

- Marín, L. (1997). *Sociología de las organizaciones, Sociología para la empresa*. Madrid: Editorial Mc Graw Hill.
- Mintzberg, H. 1ª ed. (2012). *La estructuración de la Organizaciones*. Barcelona España: editorial Ariel.
- Muñoz, A. (1990) *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. 3raEdición. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Perú: CEPREDIM.
- Ojeda H. (2013).. *Clima y Cultura en una pequeña y mediana empresa*. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo Guanajuato México*.
- Ortiz, P. y Olaz, A. (2009). *Conexiones entre cultura organizativa y clima laboral. Aproximación a un modelo de auditoría socio laboral de recursos humanos*. Murcia, España.
- Pelaes A. (2010) *Clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Peña, C. S. (2005). *Diseño de un instrumento para caracterizar el clima organizacional en unidades académicas de la Universidad de Colima*. (Tesis de maestría). Universidad de Colima, México.
- Perozo, G. (2008) *Clima y Cultura Organizacional Univ. Nacional Abierta*. (Maestría en Administración y Gerencia). Caracas Venezuela.

- Rivas, G. y Samra, A. (2009) *La cultura Organizacional y su relación con el Desempeño laboral adscrito al centro Clínico Quirúrgico Divino Niño* (Tesis en Doctorado en Administración) Venezuela.
- Robbins, P. (1999). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Editorial Prentice-Hall.
- Salazar, A. M. (2008). *Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Quinn: Caso de una empresa del sector asegurador de Venezuela*. (Tesis de posgrado inédita). Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.
- Salazar, J. (2013) *Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. (Tesis de Maestría en gerencia de Hospitales) Universidad Rafael Saldivar, Guatemala.
- Sarella, L. H., y Paravic, T. (2002). *Satisfacción Laboral en Enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (Samu)*. *Ciencia y enfermería*, Recuperado de <http://www.scielo.cl/scielo.php>.
- Serna, H. (2003). *Gerencia estratégica: teoría metodológica, alineamiento, implementación y mapas estratégicos*. Bogota: 3R editores.
- Schein, E. (1991). *Psicología de la organización*. México: Editorial Prentice-Hall.
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, California: JosseyBass.
- Schein, E. 4ª ed. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, España: Plaza y Janes.

Tamayo, M. (2002). *El proceso de la Investigación Científica*. Limusa, S.A. grupo Noriega editores.

Villanueva, P. (2011). *Diversidad innovadora intangible para la creatividad colectiva*. Coruña, España: Editorial Netbiblo.

VIII Anexos

ANEXO 1. Matriz de consistencia
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. ESCUELA DE POST GRADO. SECCION MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA
“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL TRIBUNAL SUPREMO MILITAR POLICIAL - 2015”

Autor: BRAVO MENESES, Lesly Patricia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																				
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el liderazgo en equipo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación que existe</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el liderazgo en equipo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La cultura organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el liderazgo en equipo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el empoderamiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p>	<p>Variable 1: Cultura Organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Liderazgo de equipo</td> <td>Características dominantes. Liderazgo organizacional. Estilo gerencial. Unión de la organización. Énfasis estratégico Criterio de éxito .</td> <td>Del 1 al 6</td> <td>Nunca (1) Algunas veces (2)</td> </tr> <tr> <td>Empoderamiento</td> <td>Centralización. Complejidad. Formalización.</td> <td>Del 7 al 10</td> <td>Frecuentemente (3)</td> </tr> <tr> <td>Procesos de trabajo</td> <td>Precios. Imagen. Real. Potencial. Total.</td> <td>Del 11 al 16</td> <td>Casi siempre (4) Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td>Estímulo y reconocimiento</td> <td>Geográfica Orden. Roles claros Comercial.</td> <td>Del 17 al 20</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Liderazgo de equipo	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Estilo gerencial. Unión de la organización. Énfasis estratégico Criterio de éxito .	Del 1 al 6	Nunca (1) Algunas veces (2)	Empoderamiento	Centralización. Complejidad. Formalización.	Del 7 al 10	Frecuentemente (3)	Procesos de trabajo	Precios. Imagen. Real. Potencial. Total.	Del 11 al 16	Casi siempre (4) Siempre (5)	Estímulo y reconocimiento	Geográfica Orden. Roles claros Comercial.	Del 17 al 20	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																				
Liderazgo de equipo	Características dominantes. Liderazgo organizacional. Estilo gerencial. Unión de la organización. Énfasis estratégico Criterio de éxito .	Del 1 al 6	Nunca (1) Algunas veces (2)																				
Empoderamiento	Centralización. Complejidad. Formalización.	Del 7 al 10	Frecuentemente (3)																				
Procesos de trabajo	Precios. Imagen. Real. Potencial. Total.	Del 11 al 16	Casi siempre (4) Siempre (5)																				
Estímulo y reconocimiento	Geográfica Orden. Roles claros Comercial.	Del 17 al 20																					

<p>entre la satisfacción laboral y los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estímulo y reconocimiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estímulo y reconocimiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación directa entre la satisfacción laboral y los procesos de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el estímulo y reconocimiento de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015?</p>	<p>Variable 2 : Satisfacción Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfacción Intrínseca</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Independencia en el trabajo. Variedad de tareas. Oportunidades de promoción en el trabajo. Reconocimiento por la labor realizada </td> <td>Del 1 al 17</td> <td> Nunca (1) Algunas veces (2) </td> </tr> <tr> <td>Satisfacción extrínseca</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Compensación económica. Entorno físico Seguridad en el puesto. Gerencia institucional. Calidad de relación interpersonal. Capacitación y perfeccionamiento al trabajador. </td> <td>Del 18 al 34</td> <td> Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5) </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Satisfacción Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Independencia en el trabajo. Variedad de tareas. Oportunidades de promoción en el trabajo. Reconocimiento por la labor realizada 	Del 1 al 17	Nunca (1) Algunas veces (2)	Satisfacción extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Compensación económica. Entorno físico Seguridad en el puesto. Gerencia institucional. Calidad de relación interpersonal. Capacitación y perfeccionamiento al trabajador. 	Del 18 al 34	Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala												
Satisfacción Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Independencia en el trabajo. Variedad de tareas. Oportunidades de promoción en el trabajo. Reconocimiento por la labor realizada 	Del 1 al 17	Nunca (1) Algunas veces (2)												
Satisfacción extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Compensación económica. Entorno físico Seguridad en el puesto. Gerencia institucional. Calidad de relación interpersonal. Capacitación y perfeccionamiento al trabajador. 	Del 18 al 34	Frecuentemente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)												

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PRUEBA ESTADÍSTICA
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal. Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Encuesta</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: El tamaño de la muestra está formada por el 100% de la población por lo tanto no se estimó el tamaño de la muestra, debido al reducido número de sujetos que conformaban la población en estudio.</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p> <p>Instrumentos: Cuestionario creado por Cameron y Quinn y utilizado por Salazar.</p> <p>Año: 2008</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Correlación de Spearman</p>

ANEXO 2

Instrumento 1 para caracterizar cultura organizacional

A continuación encontrará unas frases relacionadas con la Institución, donde Ud. labora. Anote las contestaciones en la hoja de respuestas.

1 = Nunca, 2 = Algunas veces, 3 = Frecuentemente, 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Siga el orden de la numeración que tiene las frases, para evitar equivocaciones.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.?					
2	¿La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos.?					
3	¿La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.?					
4	¿La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas que hacer.?					
5	¿El liderazgo de la organización es generalmente usado como instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.?					
6	¿El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar, la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.?					
7	¿El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.?					
8	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.					

9	¿El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación?.					
10	¿El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias?.					
11	¿El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas?.					
12	¿Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua?.					
13	¿Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe énfasis en estar al límite?.					
14	¿Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de las metas. El ganar y el tener éxito son temas comunes?.					
15	¿La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación?.					
16	¿La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas?.					
17	¿La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado?.					
18	¿La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficacia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes?.					
10	¿La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el conocimiento de la persona?.					
20	¿La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es la clave?.					

ANEXO 3

Instrumento 2 satisfacción laboral

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Está usted satisfecho con el tipo de trabajo que hace?.					
2	¿Está usted satisfecho con los objetivos y metas que está logrando?.					
3	¿Te encuentras satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene?					
4	¿Esta usted motivado para realizar su trabajo?.					
5	¿Sientes que tu trabajo es muy exigente?					
6	¿En la organización se permite el desarrollo de las habilidades?					
7	¿El Jefe de área te mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo?.					
8	¿Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora?.					
9	¿Entre los objetivos de mi trabajo, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos?.					
10	¿En la organización forma parte de un equipo de trabajo?					
11	¿Las funciones y responsabilidades está definidas, por tanto se lo que se espera de mí?.					
12	¿Recibo información de cómo me desempeño en mi puesto de trabajo?.					
13	¿En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en el trabajo?.					
14	¿La organización me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional?.					
15	¿Ha recibido Usted incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando?					
16	¿Siente Ud. que su puesto de trabajo es prioritario?.					
17	¿Se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad de servicio?					
18	¿El Director Ejecutivo es responsable y toma decisiones con la participación de personal?.					
19	¿Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales de la organización para la atención es apropiada?					
20	¿Las condiciones ambientales de la organización (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria?					
21	¿Cuando introduzco una mejora en mi trabajo, es reconocido?					

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
22	¿Está Ud. satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad en su trabajo?					
23	¿En la organización las cargas de trabajo están bien repartidas?					
24	¿El Director Ejecutivo pone en marcha iniciativas de mejora.?					
25	¿La comunicación interna dentro de la organización funciona correctamente?					
26	¿La relación con los/las compañeros de trabajo es buena?					
27	¿Haz participado en la elaboración de la misión y visión de la organización?					
28	¿El Director Ejecutivo de la organización pone en marcha iniciativas de mejora?					
29	¿Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de la organización?					
30	¿Sientes que trabajas en la organización donde las relaciones humanas son buenas?					
31	¿Estas motivado y te gusta el trabajo que desarrollas?					
32	¿Recibo el apoyo necesario de parte del Director Ejecutivo para desarrollar correctamente mi trabajo?					
33	¿La remuneración que percibe Ud. Responde al trabajo realizado.?					
34	¿Sientes que recibes algún tipo de reconocimiento por la labor ejecutada en la organización?					

trabajador 251	2	4	5	3	5	5	5	4	2	4	3	1	5	1	2	4	1	2	5	1
trabajador 252	5	1	2	5	4	4	2	5	5	4	3	1	5	5	3	4	2	5	2	1
trabajador 253	4	5	3	3	3	3	5	4	1	3	5	1	5	1	2	5	2	5	2	1
trabajador 254	4	1	5	2	3	3	4	2	2	4	1	3	4	3	5	5	3	4	2	1
trabajador 255	5	2	5	2	5	1	5	5	4	5	5	2	4	2	4	3	1	3	1	5
trabajador 256	1	4	1	2	5	1	2	5	5	4	4	2	5	5	4	3	1	5	1	1
trabajador 257	1	5	1	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	1	3	5	1	2	5	2
trabajador 258	2	5	4	1	4	1	5	2	3	3	3	4	2	2	4	1	3	5	5	1
trabajador 259	5	5	1	3	5	1	2	1	1	5	1	5	5	4	5	5	2	4	5	3
trabajador 260	5	5	4	4	1	1	4	1	1	3	3	4	3	1	4	3	5	4	4	1

ANEXO 5

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
1	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	✓			✓	✓	✓	
2	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos.	✓			✓	✓		
3	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	✓			✓	✓		
4	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas que hacer.	✓			✓	✓		
5	El liderazgo de la organización es generalmente usado como instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	✓			✓	✓		
6	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar, la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	✓			✓	✓		
7	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	✓			✓	✓		

8	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	/	/	/	/	/	/	/
9	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	/	/	/	/	/	/	/
10	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	/	/	/	/	/	/	/
11	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	/	/	/	/	/	/	/
12	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	/	/	/	/	/	/	/
13	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe énfasis en estar al límite.	/	/	/	/	/	/	/
14	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de las metas. El ganar y el tener éxito son temas comunes.	/	/	/	/	/	/	/
15	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	/	/	/	/	/	/	/
16	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	/	/	/	/	/	/	/

17	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	✓	✓	✓	✓	✓		
18	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado.	✓	✓	✓	✓	✓		
19	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficacia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	✓	✓	✓	✓	✓		
20	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el conocimiento de la persona.	✓	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del Juez evaluador: BRUNO GONZALEZ WALTER DNI: 87070014 14 de Mayo del 2011

Especialidad del evaluador: TEMÁTICO

 Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido
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

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	Sugerencias
		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1	Está usted satisfecho con el tipo de trabajo que hace.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Está usted satisfecho con los objetivos y metas que está logrando	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Te encuentras satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Esta usted motivado para realizar su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Sientes que tu trabajo es muy exigente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	En la organización se permite el desarrollo de las habilidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	El Jefe de área te mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Entre los objetivos de mi trabajo, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	En la organización forma parte de un equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Las funciones y responsabilidades está definidas, por tanto se lo que se espera de mí	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Recibo información de cómo me desempeño en mi puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
13	En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
14	La organización me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
15	¿Ha recibido Usted incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Siente Ud. que su puesto de trabajo es prioritario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

desarrollas								
32	Recibo el apoyo necesario de parte del Director Ejecutivo para desarrollar correctamente mi trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	La remuneración que percibe Ud. Responde al trabajo realizado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	Sientes que recibes algún tipo de reconocimiento por la labor ejecutada en la organización	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

14 de Mayo del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: SILVIA TORALBA HECTOR ENRIQUE DNI: 09023077

Especialidad del evaluador: RRHH



Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
1	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	/	/	/	
2	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos.	/	/	/	
3	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	/	/	/	
4	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas que hacer.	/	/	/	
5	El liderazgo de la organización es generalmente usado como instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	/	/	/	
6	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar, la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	/	/	/	
7	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	/	/	/	

8	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	/	/	/	/	/	/
9	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	/	/	/	/	/	/
10	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	/	/	/	/	/	/
11	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	/	/	/	/	/	/
12	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	/	/	/	/	/	/
13	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe énfasis en estar al límite.	/	/	/	/	/	/
14	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de las metas. El ganar y el tener éxito son temas comunes.	/	/	/	/	/	/
15	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	/	/	/	/	/	/
16	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	/	/	/	/	/	/

17	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	✓	✓	✓	✓		
18	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado.	✓	✓	✓	✓		
19	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficacia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	✓	✓	✓	✓		
20	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el conocimiento de la persona.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

14 de Mayo del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: SILVA TORIBIO HECTOR ENRIQUE DNI: 09023017

Especialidad del evaluador: TEMARIO

Firma

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

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
1	La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros.	/	/	/	
2	La organización es un lugar muy dinámico con características emprendedoras. A las personas les gusta tomar riesgos.	/	/	/	
3	La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí.	/	/	/	
4	La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen a las personas que hacer.	/	/	/	
5	El liderazgo de la organización es generalmente usado como instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.	/	/	/	
6	El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar, la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos.	/	/	/	
7	El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.	/	/	/	

8	El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia.	✓		✓		✓			
9	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	✓		✓		✓			
10	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por la alta competencia y exigencias.	✓		✓		✓			
11	El estilo de manejo del recurso humano se caracteriza por dar seguridad de los puestos de trabajo y la estabilidad en las relaciones humanas.	✓		✓		✓			
12	Lo que mantiene unido a la organización es la lealtad y la confianza mutua.	✓		✓		✓			
13	Lo que mantiene unido a la organización son los deseos de innovación y desarrollo. Existe énfasis en estar al límite.	✓		✓		✓			
14	Lo que mantiene unido a la organización es el cumplimiento de las metas. El ganar y el tener éxito son temas comunes.	✓		✓		✓			
15	La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación.	✓		✓		✓			
16	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	✓		✓		✓			

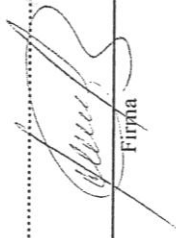
desarrollas							
32	Recibo el apoyo necesario de parte del Director Ejecutivo para desarrollar correctamente mi trabajo	✓		✓		✓	
33	La remuneración que percibe Ud. Responde al trabajo realizado.	✓		✓		✓	
34	Sientes que recibes algún tipo de reconocimiento por la labor ejecutada en la organización	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

14 de Mayo del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: BRAYD GONZALEZ WINTOO DNI: 07478910

Especialidad del evaluador: ABOGADO

 Firma

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

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
1	Está usted satisfecho con el tipo de trabajo que hace.	✓	✓	✓	
2	Está usted satisfecho con los objetivos y metas que está logrando	✓	✓	✓	
3	Te encuentras satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene	✓	✓	✓	
4	Esta usted motivado para realizar su trabajo	✓	✓	✓	
5	Sientes que tu trabajo es muy exigente	✓	✓	✓	
6	En la organización se permite el desarrollo de las habilidades	✓	✓	✓	
7	El Jefe de área te mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo	✓	✓	✓	
8	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora	✓	✓	✓	
9	Entre los objetivos de mi trabajo, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos	✓	✓	✓	
10	En la organización forma parte de un equipo de trabajo	✓	✓	✓	
11	Las funciones y responsabilidades está definidas, por tanto se lo que se espera de mi	✓	✓	✓	
12	Recibo información de cómo me desempeño en mi puesto de trabajo	✓	✓	✓	
13	En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en el trabajo	✓	✓	✓	
14	La organización me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	✓	✓	✓	
15	¿Ha recibido Usted incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando?	✓	✓	✓	
16	Siente Ud. que su puesto de trabajo es prioritario	✓	✓	✓	

17	La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas.	/	/	/	/	/	/
18	La organización enfatiza el hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado.	/	/	/	/	/	/
19	La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficacia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.	/	/	/	/	/	/
20	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el conocimiento de la persona.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Alfonso Lutz Luis 14 de Mayo del 2015

Especialidad del evaluador: Metodología DNI: 08012101



 Firma

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.

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
1	Está usted satisfecho con el tipo de trabajo que hace.	✓	✓	✓	
2	Está usted satisfecho con los objetivos y metas que está logrando	✓	✓	✓	
3	Te encuentras satisfecho con la organización del trabajo que actualmente tiene	✓	✓	✓	
4	Esta usted motivado para realizar su trabajo	✓	✓	✓	
5	Sientes que tu trabajo es muy exigente	✓	✓	✓	
6	En la organización se permite el desarrollo de las habilidades	✓	✓	✓	
7	El Jefe de área te mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo	✓	✓	✓	
8	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora	✓	✓	✓	
9	Entre los objetivos de mi trabajo, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos	✓	✓	✓	
10	En la organización forma parte de un equipo de trabajo	✓	✓	✓	
11	Las funciones y responsabilidades está definidas, por tanto se lo que se espera de mí	✓	✓	✓	
12	Recibo información de cómo me desempeño en mi puesto de trabajo	✓	✓	✓	
13	En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en el trabajo	✓	✓	✓	
14	La organización me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	✓	✓	✓	
15	¿Ha recibido Usted incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), durante los dos últimos años que viene laborando?	✓	✓	✓	
16	Siente Ud. que su puesto de trabajo es prioritario	✓	✓	✓	

17	Se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad de servicio	/	/	/	/	/	/	/
18	El Director Ejecutivo es responsable y toma decisiones con la participación de personal	/	/	/	/	/	/	/
19	¿Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales de la organización para la atención es apropiada?	/	/	/	/	/	/	/
20	Las condiciones ambientales de la organización (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	/	/	/	/	/	/	/
21	Cuando introduzco una mejora en mi trabajo, es reconocido?	/	/	/	/	/	/	/
22	¿Está Ud. satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad en su trabajo?	/	/	/	/	/	/	/
23	En la organización las cargas de trabajo están bien repartidas	/	/	/	/	/	/	/
24	El Director Ejecutivo pone en marcha iniciativas de mejora.	/	/	/	/	/	/	/
25	La comunicación interna dentro de la organización funciona correctamente	/	/	/	/	/	/	/
26	La relación con los/las compañeros de trabajo es buena	/	/	/	/	/	/	/
27	Haz participado en la elaboración de la misión y visión de la organización	/	/	/	/	/	/	/
28	El Director Ejecutivo de la organización pone en marcha iniciativas de mejora	/	/	/	/	/	/	/
29	Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de la organización	/	/	/	/	/	/	/
30	Sientes que trabajas en la organización donde las relaciones humanas son buenas	/	/	/	/	/	/	/
31	Estas motivado y te gusta el trabajo que	/	/	/	/	/	/	/


	desarrollas					
32	Recibo el apoyo necesario de parte del Director Ejecutivo para desarrollar correctamente mi trabajo	/	/	/	/	/
33	La remuneración que percibe Ud. Responde al trabajo realizado.	/	/	/	/	/
34	Sientes que recibes algún tipo de reconocimiento por la labor ejecutada en la organización	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez Liz Luis 14 de Mayo del 2015

Especialidad del evaluador: Psicología DNI: 08012001

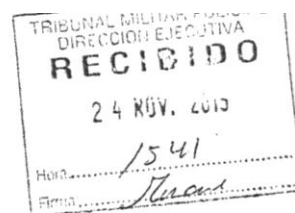

Firma

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

ANEXO 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Postgrado*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Lima, 17 de Junio de 2015

Carta P. 327 – 2015 EPG – UCV L

Señor
 Crl. EP (R) Centenaro Reyes, Juan
 Director Ejecutivo del Fuero Militar Policial

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LESLY PATRICIA BRAVO MENESES** identificado(a) con DNI N° 45646589 y código de matrícula N° 2141037855; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del tribunal supremo militar policial 2015"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Ing. Carlos Venturo Orbegoso MBA
 Director de la Escuela de Postgrado-Filial Lima

SSO

CAMPUS LIMA NORTE
 Av. Alfredo Mendiola 6232,
 Panamericana Norte, Los Olivos.
 Tel.: (+511) 202 4342
 Fax.: (+511) 202 4343

fb/ucv.peru
 @ucv_peru
 #saliradelante
 ucv.edu.pe

ANEXO 7

ARTICULO CIENTÍFICO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1. Título

“Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015”

2. Autor

Br: Lesly Patricia Bravo Meneses

3. Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la relación de la cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Se empleo la metodología descriptiva de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los trabajadores de Tribunal Supremo Militar Policial. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de Expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Las conclusiones del estudio indican según la correlación de Spearman de 0.136 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=,0028$ ($p < ,05$) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto la cultura organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

Concluyéndose que la cultura organizacional tiene relación positiva y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015.

4. Palabras claves

Cultura organizacional y satisfacción laboral

5. Abstract

The research presented aimed at determining the relationship between organizational culture and job satisfaction of workers in the Supreme Military Court Police 2015.

The population consisted of workers of the Supreme Military Court Police. Non-probability sampling was used census character. To build, validate and demonstrate the reliability of the instruments has been considered the content validity by the Technical Expert Opinion and report instrument is the expert judgment of the study variables; technical survey and the survey instrument, with questions Likert Scale was used. The findings indicate according to the Spearman correlation of 0.136 represented the outcome as measured with a statistical significance of $p = 0028$ ($p < .05$) the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Therefore organizational culture is positively related to job satisfaction of employees in the Supreme Military Court Police 2015.

Concluding that organizational culture has positive and significant relationship with job satisfaction of employees in the Supreme Military Court Police 2015.

6. Key words

Organizational culture and job satisfaction

7. Introducción

En el presente trabajo se plantea la problemática que muestra esta organización. El estudio aborda la cultura y la satisfacción laboral y cómo ello influye en el funcionamiento, para lograr la calidad de servicio. En el Fuero Militar Policial, sus relaciones interpersonales entre sus miembros reflejan situaciones que ponen en riesgo el clima institucional por la falta de una comunicación eficiente, la formación e intereses:

Existe un marcado divisionismo entre los miembros, no lográndose tomar los acuerdos necesarios para el funcionamiento, observándose, además, un liderazgo impositivo. En un estudio llevado a cabo por Hernández en el 2008 determina que las relaciones dentro de una institución, dependen de la cultura de cada uno de sus integrantes y que están llenas de incertidumbre, jamás sabremos si éstas son auténticas, sólidas y abiertas; ya que emplean una especie de máscara, promoviendo el individualismo así como las relaciones distantes y basadas en la desconfianza. Esta situación se refiere a situaciones de conflictos que se pueden dar en el ámbito organizacional.

8. Metodología

El método a emplear en la presente investigación es el método hipotético – deductivo bajo el enfoque cuantitativo. Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) señalan: El método hipotético-deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsedad. Comprende

cuatro pasos: observación o descubrimiento de un problema, formulación de una hipótesis, deducción de consecuencias contrastables (observables y medibles) de la hipótesis; y observación, verificación o experimentación. (p. 101).

La presente investigación reúne las características, de un diseño no experimental, de corte transversal, puesto que no existió manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural; la muestra y el muestreo la componen los 260 trabajadores del Fuero Militar Policial.

En cuanto a la técnica se utilizó la encuesta en ambas variables, como instrumento de estudio se empleó cuestionarios validados por juicio de expertos. Se pidió a la institución de estudio el consentimiento para la aplicación de dicho instrumento y de esta manera procesar la recolección de datos en el programa estadístico Spss 21.0 a través de tablas y gráficas, para luego aplicar las pruebas correlacionales según Spearman –No paramétrica.

9. Resultados

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 y figura 2, podemos observar las tendencias de la cultura organizacional, de acuerdo a los trabajadores del Tribunal Supremo Militar Policial en la dimensión clan el 0.4% presenta un nivel bajo, 63.5% presenta un nivel moderado y el 36.2% presenta un nivel alto. En la dimensión adhocracia el 5.8% presenta un nivel bajo, 64.2% presenta un nivel moderado y el 30.0% presenta un nivel alto. En la dimensión mercado el 1.9% presenta un nivel bajo, 61.5% presenta un nivel moderado y el 36.5% presenta un nivel alto. En la dimensión jeraquizado el 20.8% presenta un nivel bajo, 53.5% presenta un nivel moderado y el 25.8% presenta un nivel alto.

10. Discusión

A la luz de los resultados de la presente investigación esta se realizó con dos propósitos, uno de ellos realizar un diagnóstico de cómo se encuentran el cultura organizacional y la satisfacción laboral percibido por los trabajadores, así como determinar si existe relación entre estas variables y sus componentes. Al respecto la información recabada se efectuó a partir de los aportes De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis general, como se muestra en la tabla 11 donde la cultura organizacional se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,136, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,028$. Estos hallazgos concuerdan con Rivas y Samra (2009) en su tesis La cultura Organizacional y su relación con el Desempeño laboral adscrito al centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A. Los resultados fueron presentados en cuadros estadísticos con números absolutos y relativos, los cuales permitieron elaborar las conclusiones entre las que destacan: a) que el C.C.Q. Divino Niño, C.A. posee un tipo de cultura burocrática, pero débil, b) existe un alto

nivel de rotación de personal lo cual no les permite tener conocimiento pleno de la cultura existente, c) existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis específica 1, como se muestra en la tabla 12 la cultura organizacional se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con el trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,165, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,008$. Estos hallazgos concuerdan con De la Rosa (2012) en la investigación: “aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, el caso del laboratorio farmacéutico corporación infarmasa s.a. En esta investigación se llegó a concluir que: Existe correlación significativa entre los estímulos organizacionales y el Clima Organizacional. Asimismo se estudiaron correlaciones múltiples para determinar asociación de los factores de la Escala de Clima Laboral: Autorrealización, Involucramiento Laboral y Supervisión con la escala de Satisfacción Laboral: Desarrollo Personal, Desempeño de tareas y Relación con la Autoridad. Los resultados arrojan relaciones significativas de magnitud moderada. Los factores que favorecen el Clima Organizacional son: Involucramiento Laboral, Supervisión y el que menos favorece es: Autorrealización. Los factores que favorecen a los estímulos laborales son: Desarrollo Personal y Desempeño de Tareas y el factor que menos favorece es: Relación con la Autoridad.

De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis específica 2, como se muestra en la tabla 13 la cultura organizacional se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con el reconocimiento con el trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,132, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,033$. Estos hallazgos concuerdan con Añaez (2009) en su investigación de: cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios, en la Universidad Rafael Belloso Chacín Venezuela. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables. De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis específica 3, como se muestra en la tabla 14 la cultura organizacional se relaciona positivamente con un nivel muy bajo con las condiciones de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,124, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,046$. Estos hallazgos concuerdan con Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en la investigación satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el trabajo nivel de satisfacción de los trabajadores en cada uno de los

tres municipios, y puede ser considerado como promedio; por otra parte, que si existen una correlación moderada entre las variables.

De acuerdo a los resultados específicos en relación a la hipótesis específica 4, como se muestra en la tabla 15 la cultura organizacional no se relaciona con la satisfacción con el salario de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, según la correlación de Spearman de 0,87, con una significancia estadística de $p=0,163$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador. Estos hallazgos concuerdan con Peláez (2010) en la investigación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos, donde una de sus conclusiones indica que no se encontró relación entre la distribución de recursos y la satisfacción del cliente en la empresa telefónica del Perú.

11. Conclusiones

Primera: La cultura organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,136 y con una significatividad estadística de 0,028.

Segunda: La cultura organizacional se relaciona positivamente con el trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,165 y con una significatividad estadística de 0,008.

Tercera: La cultura organizacional se relaciona positivamente con el reconocimiento con el trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,132 y con una significatividad estadística de 0,033.

Cuarta: La cultura organizacional se relaciona positivamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,124 y con una significatividad estadística de 0,046.

Quinta: La cultura organizacional no se relaciona con la satisfacción con el salario de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015, de acuerdo al rho de Spearman 0,87 y con una significatividad estadística de 0,163.

12. Referencias

- Alfaro, R. Leyton, S. Meza, A. y Sáenz, I. (2012): *satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alles, M. (2008) *Desarrollo del talento humano basado en competencias* segunda edición, Buenos Aires: Granica.
- Añaez, S. (2009) *cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*, en la Universidad Central de Venezuela
- Arias, F. (1996). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas

- Antúnez, S. (1996). *La organización escolar: práctica y fundamentos*, Barcelona Graó.
- Cámara (2012) *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional, Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*, Universidad de Cádiz
- Cameron, J. y Quinn, M. (1999). *Dianosing and Changing organizacional Culture Based on the competing Valves framework EUA*: Adison – Wesley publishing Company, Inc.
- Carcausto, W. H. (2009). *Cómo elaborar y desarrollar una tesis*. Lima-Perú: Zamora.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos. 2º Ed.
- Cavalcante E. (2004). *Estudio de Motivación y satisfacción Laboral*. (Tesis Doctoral). España.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc. Graw- Hill.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Deal, T. y Kennedy, K. (1985). *Culturas Corporativas: ritos y rituales de la vida organizacional*. México: fondo educativo Iberoamericano.
- De la Rosa (2012) *aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, el cas o del laboratorio farmacéutico corporación infarmasa s.a*. Universidad del Callao.
- Domínguez, G. (1996). *Los procesos interactivos que configuran las redes del tejido socio relacional de una institución*. Madrid: SCF – UGT.
- Epiquién, M. y Diestra, E. (2013). *Hacia el logro de una Investigación cuasiexperimental*. Danny. Perú.
- Etkin, J. y Schuarstein, L. (1997). *Identidad en las organizaciones. Invarianza y cambio* – México, D.F: Paidós.
- García y Dolan (1997). *La dirección por valores*. España: McGraw – Hill.
- Granel, H. (2007). *Éxito gerencial y cultura*. Caracas: IESA.
- Golden, K. (1992). *The individual and organizational cultura: Strategies for action in highly – ordered contexts*. Journal of Management Studies, 29, 1 – 21.
- Gonzales, M. Nieto, J. y Portela, A. (2003). *Organización y gestión de centros escolares: Dimensiones y procesos*. Madrid, España: Pearson educación.
- Hernández A. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (Tesis de maestro). Universidad de Nueva León. México.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw- Hill.
- Jaik, A. Tena, J. y Villanueva, R. (2010) *satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. Investigación Educativa, Centro Interdisciplinario de Investigación

- para el Desarrollo Integral Regional – Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango). México
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1994) *Administración en las organizaciones*, McGraw Hill.
- Kelinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. (2007) – *Elementos de Administración: un enfoque internacional*. México: Mc Graw Hill.
- León (2010). *Estudio de la Satisfacción laboral del colectivo de los centros de atención múltiple de la zona escolar 03 de educación especial*. (Tesis de Maestría). México.
- Marín, L. (1997). *Sociología de las organizaciones, Sociología para la empresa*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Mintzberg, H. (2012). *La estructuración de la Organizaciones*. (1ª ed. es esta presentación) Barcelona: Ariel
- Muñoz, A. “Satisfacción e insatisfacción en el trabajo”. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid 1990. Pág. 76.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Perú: CEPREDIM. 3ª Edición.
- Ojeda H. (2013). *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*. Clima y Cultura en un pequeña y mediana empresa. Guanajuato
- Ortiz, P. y Olaz, A. (2009). *Conexiones entre cultura organizativa y clima laboral*. Aproximación a un modelo de auditoría socio laboral de recursos humanos. Murcia, España.
- Pelaes (2010) *relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Peña, C. S. (2005). *Diseño de un instrumento para caracterizar el clima organizacional en unidades académicas de la Universidad de Colima*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Colima, México.
- Perozo, G. (2008) *Clima y Cultura Organizacional Univ. Nacional Abierta*. Caracas. Maestría en Administración y Gerencia.
- Rivas , G. y Samra, A. (2009) *La cultura Organizacional y su relación con el Desempeño laboral* adscrito al centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A. de Venezuela,
- Robbins, P. (1999). *Comportamiento organizacional*. México D.F.:Prentice-Hall.
- Salazar, A. M. (2008). *Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Quinn: Caso de una empresa del sector asegurador de Venezuela*. (Tesis de posgrado inédita). Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de ciencias económicas y sociales, Venezuela.
- Salazar, J. (2013) *relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala* . Universidad Rafael Saldivar.

- Sarella, L. H., & Paravic, T. (2002). *Satisfacción Laboral en Enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (Samu)*. *Ciencia y enfermería*, 8(2), 37-48. Recuperado de <http://www.scielo.cl/scielo.php>
- Serna, H. (2003). *Gerencia estratégica: teoría metodológica, alineamiento, implementación y mapas estratégicos*. Bogota: 3R editores.
- Schein, E. (1991). *Psicología de la organización*. México: Prentice-Hall.
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, España: Plaza y Janes.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la Investigación Científica*. (4ª ed.) Limusa, S.A. grupo Noriega editores,
- Villanueva, P. (2011). *Diversidad innovadora intangible para la creatividad colectiva*. Coruña, España: Netbiblo, S.L.

13. Reconocimientos

Reconocimiento a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de presentar y exponer mi investigación para obtener mi título y superarme académica y profesionalmente, a mis asesores por darme las pautas a seguir y que mi investigación tome la forma correcta para poder expresar mis resultados y conclusiones de una manera que siga todas las norma establecidas, al director de la institución que me permitió aplicar y ser parte de mi investigación.

Declaración Jurada

Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

Yo, Lesly Patricia Bravo Meneses, estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45646589 con el artículo titulado "Cultura Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores en el Tribunal Supremo Militar Policial 2015"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, La publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, Diciembre 2015

Lesly Patricia Bravo Meneses

DNI N° 45646589