



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y satisfacción laboral del  
personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú,  
2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Bach. Evelyn Terán Campana

**ASESOR:**

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**Lima – Perú**

**2018**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): TERAN CAMPANA, EVELYN

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública* ha sustentado la tesis titulada:

*CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL SUBALTERNO DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ, 2017*

Fecha: 10 de mayo de 2018

Hora: 12:30 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Roxana Beatriz Gonzales Huaytahuilca

Firma: *Roxana Gonzales*

SECRETARIO: Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado

Firma: *Karen Zevallos*

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: *Santiago Gallarday*

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por unanimidad*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*- Estilo Apa*

.....

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

---

Dra. Roxana Beatriz Gonzales Huaytahuilca

Dr. Presidente

---

Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado

Secretario

---

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Vocal

**Dedicatoria**

A mis queridos padres, Francisco y América por el constante apoyo y esfuerzo que pusieron en este logro importante.

A mis amados hermanos Jonathan y Sophia que motivaron mi sentido de superación

### **Agradecimiento**

A la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de lograr mí objetivo profesional.

A mi asesor de tesis Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales por asesoría profesional.

A mi amigo el Dr. Gimmy Roberto Asmad Mena por su apoyo profesional constante.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Evelyn Terán Campana, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017” presentada, en 103 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de noviembre del 2017

---

Evelyn Terán Campana

DNI: 43469535

## Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración de la Escuela de Posgrado la investigación titulada: “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017”.

Conveniente a la obtención del Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. El presente estudio constituye la cúspide del estudio de maestría, los resultados obtenidos van a favorecer a tomar medidas enmendadoras en la cultura organizacional y la satisfacción laboral. La investigación en el primer capítulo inicia con la introducción en la cual se detalla el problema de investigación, el problema general y específicos, la justificación y los objetivos del estudio, el segundo capítulo contiene la metodología, en la cual se fijan el tipo de investigación, el nivel que corresponde, el diseño, la población, muestra y muestreo. El tercer capítulo se encantan los resultados descriptivos e inferenciales, el cuarto capítulo atañe a la discusión donde se examina y se compara los resultados obtenidos con los obtenidos por otros investigadores, posteriormente en el capítulo quinto están las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y por último en las referencias bibliográficas y apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora.

## Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice	viii
Índice	ix
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Antecedentes internacionales.	17
1.2.2 Antecedentes nacionales.	18
1.3 Teóricas relacionadas al tema	19
1.3.1 Cultura organizacional.	19
1.3.2 Satisfacción laboral.	30
1.4 Formulación del problema	36
1.4.1 Problema general.	36
1.4.2 Problema específicos.	36
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	38
1.6.1 Hipótesis general.	38
1.6.2 Hipótesis específicas.	38
1.7 Objetivos	39
1.7.1 Objetivo general.	39
1.7.2 Objetivos específicos.	39
II. Método	41



2.1 Diseño de investigación	41
2.2 Variables	43
2.3 Población, muestra y muestreo	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5 Métodos de análisis de datos	53
2.6 Aspectos éticos	53
III. Resultados	55
3.1 Estadística descriptiva de las variables	55
3.1.1 Cultura organizacional.	55
3.1.2 Satisfacción laboral.	60
3.2 Estadística inferencial	67
IV. Discusión	73
V. Conclusiones	77
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias	82
VIII. Anexos	86
Anexo 1. Matriz de consistencia	88
Anexo 2. Carta de validez d experto	89
Anexo 3. Instrumento	101
Anexo 4. Matriz de datos	104

## Índice

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable cultura organizacional	44
Tabla 2 Operacionalización de la variable satisfacción laboral	45
Tabla 3 Población de estudio	46
Tabla 4 Muestreo de estudio	48
Tabla 5 Juicio de expertos	50
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de la cultura organizacional	50
Tabla 7 Estadística de fiabilidad de la satisfacción laboral	52
Tabla 8 Niveles de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	55
Tabla 9 Niveles de artefactos y rituales de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	56
Tabla 10 Niveles de los valores de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	57
Tabla 11 Niveles de los supuestos básicos de la cultura organizacional de personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	58
Tabla 12 Niveles de la tradición de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	59
Tabla 13 Niveles de satisfacción laboral del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	60
Tabla 14 Niveles de satisfacción con el trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	61

Tabla 15 Niveles de satisfacción con el salario del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	62
Tabla 16 Niveles de satisfacción con el reconocimiento del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	63
Tabla 17 Niveles de satisfacción con los beneficios del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	64
Tabla 18 Niveles de satisfacción con las condiciones de trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	65
Tabla 19 Tabla de valores de correlación	67
Tabla 20 Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral	68
Tabla 21 Correlación entre los artefactos y rituales y la satisfacción laboral	69
Tabla 22 Correlación entre los valores y la satisfacción laboral	70
Tabla 23 Correlación entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral	71
Tabla 24 Correlación entre la tradición y la satisfacción laboral	72

## Índice

	Página
Figuras 1 Niveles de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	56
Figuras 2 Niveles de artefactos y rituales de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	57
Figuras 3 Niveles de los valores de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	58
Figuras 4 Niveles de los supuestos básicos de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	59
Figuras 5 Niveles de la tradición de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	60
Figuras 6 Niveles de satisfacción laboral del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	61
Figuras 7 Niveles de satisfacción con el trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	62
Figuras 8 Niveles de satisfacción con el salario del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	63
Figuras 9 Niveles de satisfacción con el reconocimiento del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	64
Figuras 10 Niveles de satisfacción con los beneficios del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017	65

Figuras 11 Niveles de satisfacción con las condiciones de trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017

## Resumen

La investigación de título: “Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral en concreto.

La investigación fue de tipo básica, con un correspondiente nivel correlacional, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, la muestra fue del tipo probabilística con 107 miembros del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. Para recabar los datos se empleó la técnica de la encuesta para lo cual se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable en estudio.

Se procesaron los datos mediante el programa estadístico SPSS-23, para la interpretación de las tablas y figuras y para la el contraste de las hipótesis. Se llegó a la conclusión general que existe relación moderada, positiva y directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017, con un  $p\text{-valor} < 0,05$  y Rho de Spearman  $=,695$ , considerada moderada y directa. Se dan las recomendaciones que por lo cierto manera servirá para fortalecer la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal naval subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Palabras claves:** Cultura organizacional, satisfacción laboral, reconocimiento, valores, beneficio, trabajo, salario.

## Abstract

The title research: "Organizational culture and job satisfaction of the subaltern personnel of the Navy of Peru, 2017", aimed to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction in particular.

The research was of a basic type, with a corresponding correlational level, of non-experimental design, with a quantitative approach, the sample was of the probabilistic type with 107 sub-staff members from the different areas of Naval Surface Station of the Navy. Peru, 2017. To collect the data, the survey technique was used, for which two questionnaires were used, one for each variable under study.

The data were processed through the statistical program SPSS-23, for the interpretation of the tables and figures and for the contrast of the hypotheses. The general conclusion was reached that there is a moderate, positive and direct relationship between the organizational culture and job satisfaction of the subaltern personnel of the Navy of Peru, 2017, with a p-value  $<0.05$  and Rho de Spearman =, 695, considered moderate and direct. The recommendations are given that, in a certain way, will serve to strengthen the organizational culture and job satisfaction in the naval personnel of the different areas of Naval Station Surface of the Navy of Peru, 2017.

**Keywords:** Organizational culture, job satisfaction, recognition, values, benefit, work, salary.

# **I. Introducción**



## 1.1 Realidad problemática

Sánchez, Fuentes y Artacho (2012), realizaron un estudio de Rankings internacional respecto de la satisfacción laboral en los países europeos. Indicaron que el bienestar del trabajador nace en la estrategia y es por ello que el análisis de la satisfacción laboral se transforma en una fuente de información indispensable para la gestión del bienestar humano. Estudios realizados en España entre los años 2001–2004, indicaron que el nivel de satisfacción de los trabajadores en las empresas es de 6,5 a 7 (escala del 1 al 10), por motivos de baja salarios, seguido de la inestabilidad laboral, horarios inestables (rotativos).

Refieren que Dinamarca sigue manteniendo un nivel alto de satisfacción, Australia y los Países Bajos (Holanda, Zelanda, Limburgo), algunos países presentan un nivel medio y bajo de entre 1,5 a 4,5, como el Reino Unido, Italia, Portugal, Grecia son los países menos satisfecho laboralmente en la Unión Europea. Datos recientes refieren que el nivel satisfacción de 2,5 a 4,5 en los Estados Unidos va en aumento en la población de trabajadores de entre 35 años y 45 años de edad. Los investigadores además refieren otros datos a nivel latinoamericano como Argentina, Chile, Brasil en una escala Likert de cinco niveles, que van desde muy satisfecho a muy insatisfecho, sobre seis dimensiones: el salario, beneficios extra salariales, naturaleza del trabajo, autonomía, posibilidades de promoción y oportunidades de ampliar las habilidades. Chile presenta el nivel más alto de satisfacción

Según la Forbes (2013) revista internacional hace mención a un artículo de la empresa Gallup de fecha 13 octubre del 2013, respecto a que México es el país con menor nivel de satisfacción, el estudio realizado con una muestra de 25 millones de trabajadores de 189 países a nivel mundial, se evidencia que el 13 % se sienten comprometidos con su labor, mientras que el 63 % no se sienten comprometido, ósea que existe un descontento con su trabajo, que el 42 % evidencia que esta desconectado de su trabajo. México tiene niveles muy bajos de insatisfacción en América Latina con 12 % de insatisfacción, el 60 % se sienten desconectados y el 28 % repudia su empleo. Mientras que Brasil tiene niveles un poco más elevados de satisfacción de 27 % que le agrada su puesto de trabajo, 62 % se sienten desacoplado, Estados Unidos el 30 % se sienten felices con su

trabajo, 52 % desconectado y 18 odia su empleo, 37 % ama su trabajo, 51 % está desconectado y el 12 se siente infeliz. Forbes cita a una investigación de Gallup referente a la satisfacción de los trabajadores a nivel mundial a través de una encuesta se ha ido puliendo en los años. En total ha encuestado a 25 millones de trabajadores en 189 países diferentes, en general Gallup midió que la gran mayoría alrededor del 63% esta "insatisfecho", lo que significa que no están contentos, pero no de manera drástica. En resumen, están fuera de línea, son prescindibles en la oficina y dirigen poca energía a su trabajo. En un total de 24% es lo que Gallup llama activamente desconectado, es decir que la gran mayoría odia su puesto de trabajo, socavando los logros alcanzados por sus compañeros de trabajo.

Según Duarte (2013), de la revista Quiminet.com refirió que la inmensa mayoría de trabajadores se sienten insatisfechos y por ende no comprometidos con su trabajo que tienen actualmente, estos resultados se obtuvieron en el estudio de "Estado Global del lugar de Trabajo 2011-2012" de la firma Gallup; sin embargo, algunos países de Latinoamérica rompen con esta línea en un porcentaje considerable ya que cuentan con trabajadores satisfechos y comprometidos, mientras que otros como México realmente enfrentan serios problemas de insatisfacción laboral .

La cultura organizacional como percepción común que comparten los miembros de una organización y como sistema de significado compartido, hace la diferencia entre una organización y otra, este trabajo lo que busca es como a través de la implementación de un modelo por competencias se puede modificar la cultura de una organización, enfocado hacia la búsqueda de ventajas competitivas a nivel mundial. Uno de los principales objetivos de este proyecto es impactar en los valores y creencias, generando un desarrollo y crecimiento en las personas que trabajan dentro de una institución y asimismo, modificar la cultura organizacional, valorizando procesos que promuevan el desarrollo de la institución y desvalorizando aquellos que lo impidan.

Previo a profundizar en lo que respecta a la satisfacción laboral propiamente tal es comprender conceptos, ideas, teorías, como actitudes y valores, es decir, sentimientos y creencias que determinan en gran medida el cómo los trabajadores perciben su ambiente de trabajo. La comprensión de estos conceptos se hace

necesaria debido a que la satisfacción laboral puede definirse como “El conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo”, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo (Davis y Newstrom, 1987)

Asimismo en la Marina de Guerra del Perú existe insatisfacción laboral por parte del personal subalterno debido a que no se siente comprometido, identificado con la misión y visión de la institución, el desenvolvimiento del personal y el desempeño de sus funciones. Por tal motivo la motivación mediante la cultura organizacional sería una alternativa de solución para poder revertir esta situación incidiendo en los valores, legado naval, tradición naval, etc. En tal sentido se podrá repotenciar en gran medida la satisfacción del personal, reconociendo su trabajo técnico especializado, fortalecer los beneficios que se ofrece en forma individual y familiar (paseos, visitas turísticas, espectáculos, etc.), mejorar las condiciones laborales (área de trabajo, uniformes, materiales de seguridad, etc), mejorar el área de trabajo (acondicionamiento, sala de descanso, lectura, etc), El presente estudio pretende demostrar que es posible revertir la insatisfacción si se tiene en cuenta la cultura organizacional de parte de los jefes y personal técnico y oficiales de mar en la institución.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales.**

Según Ochoa (2015) en su estudio, Cultura organizacional y la gestión administrativa en el municipio de San Antonio, Durango, 2014, realizado en México en la Universidad de Guadalajara, investigación de nivel correlacional, diseño no experimental, estudio transversal cuantitativo, se aplicó una encuesta de 54 items a una muestra de 97 trabajadores hombres y mujeres del área de administración que trabajan en el municipio en mención, con la finalidad de recoger información respecto a las variables d estudio. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores administrativos del municipio en el año 2014. La conclusión que llegó el investigador fue que consta una correlación directa y positiva de 0,701 de rho Spearman con

una significancia menor a 0,05 indicando un nivel moderado de correlación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa.

Según Correa (2015) en Percepción de la gestión de la calidad y su influencia en la cultura organizacional en la Superintendencia de Migraciones de Bolivia, 2014, estudio del tipo descriptivo correlacional realizado en la Universidad Mayor de San Andrés, su diseño fue no experimental transeccional, se realizó una medición de sus variables mediante un enfoque cuantitativo, para la recopilación de datos se aplicó una encuesta a una muestra probabilística de 93 trabajadores hombres y mujeres de las diferentes áreas en la oficina de migraciones. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión de la calidad y su influencia en la cultura organizacional en la Superintendencia de Migraciones. Realizado el estudio se llegó a la conclusión que entre la gestión de la calidad existe una correlación de 0,717 de rho Spearman con la cultura organizacional en la Superintendencia de Migraciones de significancia menor a 0,05.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales.**

Según Mendoza (2016) en su estudio Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de OSINERMIN, Arequipa 2015, estudio de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, de enfoque cuantitativo y método hipotético-deductivo, la muestra estuvo conformada por 320 trabajadores mediante muestreo probabilístico, a la cual se les aplicó una encuesta de 52 items. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa en mención. Dentro de las conclusiones de la investigación se pudo determinar el nivel de correlación de rho Spearman 0,802 indicando un nivel bueno y positivo de correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con un valor de significancia menor a 0,05.

Según Conde (2015) en su investigación Cultura organizacional y la conformidad de los usuarios en la Municipalidad de Tambo Grande. Piura, investigación de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, estudio que estuvo planteado bajo el enfoque cuantitativo, mediante una toma de medida transeccional para su muestra del tipo probabilístico elegidos aleatoriamente conformada por 512 usuarios, a los cuales se les aplicó una encuesta de 43 items

con el objetivo de recabar información respecto de las variables en estudio. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la cultura organizacional y la conformidad del usuario que se atienden en la mencionada municipalidad, con la finalidad de conocer cuan conformes podrían estar en la atención de servicio que reciben. La conclusión general del estudio indicó que el nivel de correlación de fue de 0,802 indicando un nivel alto y positivo de correlación entre la cultura organizacional y la conformidad de los usuarios en la municipalidad, además se obtuvo una significancia estadística de  $p\text{-valor} < 0,05$  por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis del investigador.

### **1.3 Teóricas relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Cultura organizacional.**

Según Ritter (2012), en su libro Cultura organizacional, define a la misma como “la cultura organizacional es la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos” (p. 53).

Ritter (2012), explica que la cultura organizacional es de como se piensa y como se hacen las cosas en toda organización, y por lo tanto esas llegan a lograr el éxito. En una empresa esta cultura organizacional (CO) debe de facilitar la adaptación a todos los cambios de su entorno para enfrentar todos los problemas que en ello existen, debido a medida que el tiempo pasa las tendencias económicas y demográficas causan impacto en la CO. La globalización hace que se produzcan cambios que generalmente son competitivos y que a la vez es un elemento fundamental para lograr el éxito en las organizaciones, los líderes o gerentes logran grandes esfuerzos en los niveles productivos y de eficiencia. Las organizaciones deben estar diseñadas para adaptarse a los constantes cambios sociales económicos y tecnológicos, la CO es base fundamental para lograr el éxito o el fracaso. Los gerentes o líderes son los responsables de concientizar a su entorno, capacitándolos de tal manera que se adapten a los cambios que le permitan capitalizar el conocimiento nuevo y disponible y dejar de lado las creencias.

Tricie y Byer (1993, citado por Gareth, 2013), para los autores la cultura organizacional es la guía continua de creencias, conductas diversas compartidas por los integrantes de una entidad que es cambiante en el tiempo. Es un conjunto de significados relacionados por los miembros de una entidad que la distingue de otras como los niveles más altos de organizaciones que distinguen de una empresa a otra. Asimismo retrasmite una sensación de identidad a los integrantes de la empresa, las mismas que conllevan a la aceptación de un comportamiento ayudando a que los miembros encuentren sentido en su entorno.

Según Mendez (2006, citado por Gareth, 2013), la cultura organizacional es una construcción continua y agrupada que se distribuyen a las integrantes sobre las características de una organización para la cual trabajan. Su nacimiento se explica en variables que acentúan comportamientos institucionalizados y aceptados por la organización y cumplidos por todas las personas, ya que es el resultado de la conciencia colectiva que orienta el comportamiento de las personas.

Tiene permanencia relativa en el tiempo ya que se describe, no se califica: es una realidad de la cual ciertas personas forman parte y la legitiman con sus comportamientos llamando conciencia colectiva. Desde la perspectiva de los procesos de interacción social puede ser considerado como una categoría mayor que guía el comportamiento colectivo. Los beneficios y características que resultan de su descripción establecen el marco que regula las relaciones sociales.

Según Alves (1997, citado por Gareth, 2013), las dimensiones para descubrir y gestionar la cultura organizacional, nos ayudan a reconocer elementos como el nombre de la entidad; refieren al trabajo de identificación formal de la persona jurídica y también la connotación de dicho nombre, si el nombre es corto o largo, si está planteado en idioma nativo, u otros idiomas. Así también la administración del potencial humano describe el logotipo se refiere a la figura o diseño gráfico que permite a su sola identificar la marca, el uniforme se refiere al uso de ropas estandarizadas en cuanto a sus colores y diseño para los empleadores, los colores se refieren a la combinación de colores que representa a la institución al mérito al significado de los cromos.

Por ejemplo, si son colores cálidos como el naranja o serios como el azul o gris, la arquitectura se refiere al diseño de interiores del ambiente de trabajo y para

atender a los usuarios, por ejemplo, antiguamente las cajas de financiamiento tenían infraestructura elevadas, habían ventanillas que separaban a los clientes de los cajeros hoy en día hay se busca integrar al usuario con sus trabajadores, ya no existen ventanillas ni oficinas cerradas de los gerentes de oficinas.

Otro indicador que menciona el autor son los mobiliarios lo cual hace referencia a la calidad y funcionalidad de los muebles, equipos y/o artefactos de trabajos y complementarios que se encuentran disponibles en el ambiente de trabajo, pueden ser insumos de melamine, fierro galvanizado, franela. También se cuenta su distribución así como las medidas de seguridad respectivas de cada uno de ellos. El presente autor también nos habla de ambiente empresarial entre los accionistas, personal, proveedores, cliente, competidores y gobiernos regionales.

Loffat (2010), explica que la cultura organizacional se basa en el sistema de creencias y valores, referido a grados muy propio o característico de los trabajadores y de la entidad: conocimiento en relación a las personas claves de la empresa: origen social, estudios escolares, carrera profesional, edad, religión, posición familiar, opciones políticas etc. Caracterización de la personalidad de los líderes: firme, justo, impersonal, accesible, el análisis de como la entidad ha reaccionado a los incidentes críticos o acontecimientos que marcaron su existencia a lo largo del tiempo.

Se observó el impacto que produce la cultura organizacional en la sociedad, se analiza las acciones normas que influyen en el comportamiento de los trabajadores: esa cultura los une a la organización y determina tanto su percepción e interpretación del ambiente como la forma en que actúan, todo ello ofrece una ventaja competitiva a la organización, también se analiza la dimensión global de la cultura, así como las dificultades que experimentan las organizaciones cuando se expanden globalmente y se encuentran diferentes clases de valores y normas. Explica la diferencia entre valores y normas, entender la forma como los miembros de la organización comparten la cultura y porque las organizaciones desarrollan diversos tipos de cultura.

Describir como los individuos aprenden la cultura, tanto formal (es decir, la manera en que una organización intenta que ellos aprendan) como informalmente (es decir, viendo lo que sucede en la organización). Identificar los cuatro bloques o fundamentos de la cultura de una organización, que explican las diferencias

culturales entre organizaciones. Comprender como diseñar o administrar una cultura organizacional y analizar un resultado importante de la cultura de una organización: su posición en la responsabilidad social corporativa (Louffat, 2010)

La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas relacionadas, que dirigen las interacciones entre los miembros de una misma organización; así como entre estos y otras personas externas al entorno. Los valores son criterios básicos o principios generales que las personas utilizan para determinar los tipos de comportamiento, situaciones, eventos y resultados deseables o indeseables. Así también el valor terminal es un resultado final deseado que la gente busca lograr en comparación con el valor instrumental que es la forma de comportamiento deseado, la forma de conducirse por los cuales una organización lucha incluyen el trabajo arduo, el respeto a las costumbres y a los superiores, ser reservado y cauto, ser moderado ser creativo y locuaz, tomar riesgos y tener estándares altos.

La cultura de una organización se determina en los estados finales que busca llegar a valores terminales y la forma de comportamiento que la organización promueve sus valores instrumentales. Lo adecuado son los valores instrumentales ayudan a la organización a lograr metas terminales, llegando a la conclusión que diferentes organizaciones tienen diferentes culturas porque poseen diferentes conjuntos de valores terminales e instrumentales.

Se transmite la cultura organizacional a sus miembros en base a la capacidad para incentivar a sus colaboradores y aumentar la eficacia organizacional la cual está directamente relacionada con la forma en que los miembros aprendan los valores de las mismas los miembros de la organización aprenden valores fundamentales a partir de las practicas formales de socialización de la organización, así como de las historias, las ceremonias y el lenguaje organizacional que se desarrolla informalmente conforme madura la cultura organizacional.

Van Maanen y Schein (1979), definen un modelo de socialización que sugiere como las organizaciones pueden estructurar la experiencia de socialización, de manera que los recién ingresados aprendan los valores que desea la organización, dichos valores influyen en la orientación del rol que adoptan los



nuevos integrantes, la orientación del rol es la forma característica en que los de nuevo ingreso responden ante una situación.

Robbins, Stephen y Judge (2013) señala que la cultura organizacional en el caso que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella. La mayoría de las investigaciones se han enfocado en el apego emocional hacia una organización y en la creencia en sus valores como el estándar de oro del compromiso de los trabajadores. Parece que hay una relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad laboral, aunque no es muy alta es más fuerte entre los empleados nuevos y considerablemente más débil para los de mayor experiencia.

Resulta interesante que algunas investigaciones indican que los individuos que consideran que sus empleadores no cumplen con sus promesas se sienten menos comprometidos y esa disminución en el compromiso a la vez conduce a menores niveles de desempeño creativo. Y al igual que con el involucramiento en el trabajo, la evidencia de las investigaciones demuestra que hay relaciones negativas entre la cultura organizacional y el ausentismo y la rotación de personal.

Ramírez y Rodríguez (2006), menciona que la Cultura Organizacional es la columna de la organización que está presente en todas las acciones y decisiones que realizan todos sus integrantes. Tiene su origen en la sociedad, se controlan mediante los recursos que la sociedad alcance y de esta manera representa un factor activo que incentiva el desenvolvimiento de esa sociedad. La cultura orienta la forma como funciona la entidad, esta se refleja en los planes, programas y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

La cultura tiende a manifestarse a través de conductas significativas de los integrantes de una entidad las cuales facilitan el comportamiento de las mismas y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales, como elemento de la dinámica organizacional. También nos dice que es fundamental conocer el tipo de cultura de una organización, porque las normas y los valores van influir en los comportamientos de los individuos, se ha podido observar en los diferentes escenarios sobre la cultura organizacional es vista como un visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado como una

forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de las autoridades o superiores como transmisores de la cultura de las entidades.

El comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea; la autenticidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las entidades puede expresarse en términos de la cultura. Asimismo el autor considera importante la capacitación continua del personal de la empresa es un elemento primordial para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas.

Hace hincapié en la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los miembros y/o integrantes de esta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y auto motivación.

Davis y Newstrom (1987) afirma que dentro de la organización se encuentra un potente factor que determina el comportamiento individual y colectivo. La cultura organizacional, a veces llamada atmosfera o ambiente organizacional crea las condiciones humanas donde el personal realiza su trabajo. Una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento. Por ser un concepto de sistemas dinámico influye casi en todo lo que sucede dentro de la organización. Para el autor no es fácil medir sistemáticamente las culturas y compararlas, pero es importante intentarlo.

Los métodos para realizar esta son a través de entrevistas y cuestionarios abiertos con el propósito de juzgar los valores y creencias. Otra técnica consiste en realizar entrevistas directas con el personal y averiguar sus percepciones de la cultura de una empresa. La comunicación de la cultura es dirigida de manera consciente; para esto las organizaciones y/o entidades deben tener la capacidad de tener al personal, en especial a los empleados de ingreso reciente.

Los individuos en general están más dispuestos a adaptarse a una cultura organizacional durante los primeros meses de trabajo, cuando quieren agradar a los otros, ser acertados, familiarizarse con su nuevo ambiente laboral. La socialización es el proceso que consiste en transmitir constantemente a los

empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización, esta incluye: métodos formales (adoctrinamiento y capacitación en la empresa) y medios informales (modelado o modelamiento de papeles que ofrecen sus superiores); esto con el fin de plasmar las actitudes, pensamientos y comportamiento del personal.

Desde la perspectiva de la organización, la socialización es como imprimir en el personal la huella digital de ella. Desde el punto de vista del personal, es el proceso esencial de aprender las reglas de juego que les permita sobrevivir y prosperar en la entidad. La individualización se logra ejercer cuando el personal influencia sobre el sistema social que los rodea en el trabajo.

Las organizaciones, al igual que las huellas digitales son siempre singulares cada una posee su propia historia, patrones de comunicación, sistemas y procedimientos, declaraciones de filosofía, historia y mitos que en su totalidad, constituye su cultura. Algunas presentan un ambiente de mucho dinamismo; otras tienen un entorno de tranquilidad. Algunas son amistosas; otras dan impresión de ser frías. La cultura se perpetúa entonces, porque la organización tiende a atraer y a conservar individuos que parecen aceptar sus valores y creencias, por ende el personal escogerán la cultura organizacional que prefieren como ambiente de trabajo.

Según Schein (1992), la cultura organizacional desde el enfoque del comportamiento en la organización, cumple entre otras con las siguientes funciones: transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización, facilitar el compromiso más allá de los intereses personales, fortalecer la estabilidad del sistema social, controlar, guiar y moldear las actitudes y comportamientos, ofrecer premisas reconocidas y aceptarlas para la toma de decisiones entre las organizaciones y/o entidades.

Según Etkin y Schvarstein (1995), la cultura organizacional son los modos de crear y hacer cosas en el sistema. Estos modos sociales de acción están establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo, incluyendo formas de interacción, comunicativa transmitidas y mantenidas en el grupo tales como, lenguajes propios del sistema, lenguajes internos o preferencias del sistema, liderazgos internos o preferencias compartidas.

La cultura no atiende soluciones puntuales, pero si señala las prioridades y preferencias globales que orientan los actos de la organización.

El sistema cultural no se estructura en forma jerárquica, y esto significa que coexisten culturas locales con distintos grados de compatibilidad; esto es posible en tanto no contradigan los rasgos básicos de la organización. Las pautas culturales se refieren al comportamiento del sistema en el nivel del conjunto social; se instala por imitación, interacción y aprendizaje.

En el marco de la cultura organizacional, las pautas compartidas son, desde el punto de vista racional, como información a procesar en el momento de resolver los actos individuales. Pero además de sus componentes racionales o tangibles, los rasgos culturales también se instituyen en términos emocionales y se viven como dramas, crisis o dilemas en el grupo social. Como construcción percibida en el nivel de los participantes, la cultura permite incorporar elementos reflexivos para enfrentar la crisis y, de esta manera, enmarcar las fantasías y el modo imaginario como la organización es vivida por sus participantes.

Según Robbins (2013), la cultura organizacional es una percepción común que comparten los miembros de la organización; sistema de significado compartido y esto, la hace diferente a las otras entidades. Las características principales son: innovación y asunción de riesgos que quiere decir el grado hasta el cual se alienta al personal a ser innovadores y a asumir riesgos; atención al detalle que se refiere al grado hasta donde se espera que el personal demuestre precisión análisis y atención al detalle.

Los resultados es el grado hasta donde la administración se enfoca en los resultados o consecuencias más que en las técnicas y procesos utilizados para alcanzarlos; orientación hacia las personas que se refiere el grado hasta donde las decisiones administrativas toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas dentro de la organización; orientación al batallón es el grado hasta donde las actividades del trabajo están organizadas en torno a equipos, en lugar de hacerlo alrededor del personal. Las organizaciones tienen una cultura dominante y numerosos conjuntos de subculturas; una cultura dominante expresa los valores culturales centrales que comparten la mayoría de los miembros de la organización.

Cuando hablamos de la cultura una organización nos referimos a su cultura dominante. Esta macrovisión de la cultura es la que le da a la organización su

personalidad distintiva. Por otro lado, las subculturas tienden a formarse en las organizaciones para reflejar problemas, situaciones o experiencias comunes que enfrentan los miembros. Existen unos valores centrales, los cuales son primarios o dominantes que se aceptan en toda la entidad. Un ejemplo claro de la vivencia de estos valores se puede ver reflejado en las culturas fuertes, puesto que estos se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente; entre más compromiso exista por parte de los miembros más fuerte será la cultura.

### **Dimensiones de cultura organizacional.**

Según Ritter (2012), dimensiona la cultura organizacional en: Artefactos y rituales, valores, supuestos básicos, tradición.

#### **Dimensión 1: Artefactos y rituales.**

Se refiere al diseño corporativo de la organización a la arquitectura, la indumentaria. La identidad de la organización señala claramente la cultura que posee (imagen), y da una idea clara de su parte interna como los ambientes laborales, mobiliarios e indumentaria. Asimismo, da a conocer sus actividades e intereses a través de folletos y avisos, la construcción de oficinas.

Los rituales son actividades que están normadas por la organización, y vienen a ser los días festivos, incorporaciones, promociones, actividades deportivas y de salud, actividades familiares, visitas guiadas. Estos eventos tienen la finalidad de identificar a los trabajadores, para fortalecer los lazos de confraternidad entre la gerencia y los trabajadores, también une lazos con la gerencia, trabajadores y familiares los mismos que son de índole de solidaridad y camaradería.

Indicadores:

Diseño corporativo

Identidad visual de la organización

Ambientes laborales, mobiliarios e indumentaria

Señalización de vehículos de la organización

Solidaridad y camaradería

#### **Dimensión 2: Valores.**

En términos generales podemos diferenciar tres sistemas principales de valores, como los valores personales, los cuales van más allá de las fronteras culturales basándose en la religión, el amor, la libertad y la justicia, dichos valores se relacionan en la significación cualitativa y no se discuten. Los valores estratégicos se asemeja a un fin específico son los que ayudan a regular la tensión de nuestra dinámica social. Finalmente tenemos los valores funcionales, nos dice este tipo de valores se relaciona con nuestra actualidad y son funcionales a la utilización cotidiana como por ejemplo la sinceridad versus la verdad.

Ninguna persona, ningún grupo ni ninguna organización pueden realizar todos los valores simultáneamente. La dinámica de los valores establece un rango de valores y una responsabilidad de identificación con ellos. Los valores sociales nos dice que la conciencia valorizadora del ámbito laboral debe sobreponerse al de nuestra vida privada o viceversa, de esta manera los valores son polarizados, según Wechsler, indica que los valores de una empresa surgen de su propia filosofía a través de 3 elementos, la misión, el personal y los accionistas

Indicadores:

Valores elementales

Valores estratégicos

Valores instrumentales

La conciencia valorizada del ámbito laboral

La misión, el personal, los accionistas

Para Correa (2015), los valores culturales de la organización, son los cuales representan las creencias, supuestos sentimientos colectivos acerca de que es correcto, normal, racional y valioso. Estos valores suelen perdurar a lo largo del tiempo, a pesar de que los miembros de la organización cambien. (p.459)

Para Gareth (2013), en este nivel se podrían mencionar los siguientes elementos: los comportamientos de los integrantes, el lenguaje utilizado por ellos, su discurso, historias, rutinas, y los distintos rituales y ceremonias propias de la organización (patrones de comportamiento). (p.57)

**Dimensión 3: Supuestos básicos.**

Los supuestos básicos son los escenarios de la interrelación laboral y social que se presentan a diario en nuestro entorno, tanto en el medio ambiente, las conductas y esencia de las personas y la relación con la sociedad. Estos supuestos representan la columna vertebral de la cultura organizacional, y se manifiesta en el comportamiento del ser humano, lo cual no es identificable y generalmente se da en el plano del subconsciente.

Indicadores:

Medio ambiente, las conductas y esencia de las personas y la relación con la sociedad.

Supuestos representan la columna vertebral de la cultura organizacional  
Comportamiento del ser humano.

Los supuestos básicos según Schein (2004) “son las manifestaciones mas superficiales y visibles, las cuales permiten una primera aproximación a la cultura de una organización, aunque no son la cultura en si misma “. P.28)

Esta dimensión se refiere a los símbolos culturales, es el nivel más superficial de la cultura organizacional, son las palabras (jergas o modismos), los gestos y las imágenes u otros objetos físicos que tienen un significado particular dentro de una cultura.(Conde, 2015,p. 459).

Según Duarte (2009), El nivel superior y más visible-al igual que Schein, sitúan a los “Artifacts”, que denominan como “referencias culturales manifiestas”, entre ellas se puede mencionar a los logos o la publicidad tanto institucionales como de ciertos productos o servicios, la página web tanto su diseño como lo que comunica a ella, el diseño y característica particulares de los edificios tanto de fábricas como de oficina, y la vestimenta de los integrantes de la organización. (p. 57)

#### **Dimensión 4: Tradición.**

Se refiere a las tradiciones, historias, mitos, leyendas de una organización las cuales se enmarcan en sus fundadores o los cimientos que construyeron la institución. En toda organización hubo anécdotas sobre hechos lugares, personajes, forjadores, grandes líderes y verdaderos símbolos de la organización los cuales se recuerda aunque pasen los años. Los forjadores intervienen

directamente en la selección de aquellos que desempeñan estos papeles heroicos, sabiendo muy bien que los demás trataran de imitar su comportamiento, los forjadores de cultura vigorosa tienen muchos héroes, asimismo la disciplina implantada a lo largo de los tiempos es una tradición cultural que se viene cimentando al pasar de los años. .

Indicadores:

Anécdotas

Símbolos de la organización

Las compañías inteligentes

Las compañías de cultura vigorosa

### **1.3.2 Satisfacción laboral.**

Según Locke (2002) en su publicación *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*, refirió que la satisfacción laboral es “una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo” (p. 65). Locke planteó que la satisfacción laboral es la consecuencia de la controversia entre lo que obtiene y lo desea el trabajador en su labor, La asociación que existe entre la satisfacción laboral y el trabajo deriva algunos efectos en el individuo, los cuales podrían perjudicar su salud física y mental, años de vida y adaptación con su entorno. Se refiere al afecto al trabajo intrínsecamente motivado por las posibilidades de ser promovido, reconocido por sus méritos, capacitaciones profesionales. El apego al trabajo es un factor de gran importancia para los trabajadores, los cuales se sienten reconocidos por su labor, gracias a sus méritos de aprendizaje, su constante anhelo de superarse profesionalmente con la posibilidad de ser promovido a puesto de mayor responsabilidad (Locke, 2002).

La dimensión refiere a la satisfacción de recibir un sueldo por compensación a su labor, que puede o no satisfacer al trabajador, debe de existir un equilibrio entre el salario recibido y el trabajo realizado. El recibir el estipendio producto de su labor responsable a su puesto de trabajo debe estar a un nivel equitativo por su compromiso con la organización, es una motivación que debe ser reconocida (Locke, 2002).



Sánchez, Fuentes y Artacho (2012), manifestaron que el bienestar del trabajador nace en la estrategia y es por ello que el análisis de la satisfacción laboral se transforma en una fuente de información indispensable para la gestión del bienestar humano. De tal manera que el aumento de la productividad y bienestar en las condiciones de vida y trabajo.

Existe un reducido pero creciente equipo de trabajo de investigación que busca determinar la influencia de la cultura o el país sobre las actitudes de los trabajadores y la satisfacción laboral. Desde el conocido trabajo de Hofstede sobre las diferencias culturales supranacionales, investigación reciente han demostrado como el país y la cultura nacional ejercen una influencia considerable sobre las actitudes laborales de sus ciudadanos.

Robbins, Stephen y Judge (2013), analiza las actitudes de los empleados, en muchos casos se hace mención a la satisfacción laboral, la cual hace referencia al sentimiento optimista acerca de una oferta laboral que surge de un análisis y evaluación de sus caracteres, por ejemplo una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimiento positivo acerca de su puesto de trabajo, mientras alguien que no está conforme tiene sentimiento negativo, ello se debe a la gran importancia que los investigadores de la cultura organizacional han dado a la satisfacción laboral, esta actitud se analizara y evaluara con detalle.

El trabajo es un concepto que enlaza con la satisfacción laboral es el involucramiento en el trabajo el cual mide el grado en que una persona se identifica psicológicamente con un puesto de trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para su vida personal. Los empleados con un alto nivel de involucramiento en el trabajo se sienten satisfechos e interesados en su trabajo a realizar.

Otra definición vinculada es la facultación psicológica, es decir el grado en que los empleados creen que influyen en un entorno laboral, su competencia, la importancia de su puesto la autonomía que perciben. Los elevados niveles de involucramiento laboral y la facultación psicológica se relacionan de manera optimista con la ciudadanía organizacional y la satisfacción laboral, un alto involucramiento en el trabajo también conlleva a un menor ausentismo y menores tasas de renuncia.

Definiendo a mayor detalle la satisfacción laboral y la medición de la misma nos lleva a la interacción de compañeros y jefes así como seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones laborales que con frecuencia son menos ideales y cuestiones por el estilo, de la misma manera evaluar que tan satisfecho o insatisfecho se encuentra un empleado con su trabajo en una suma compleja de ciertos números discontinuos.

La satisfacción en el trabajo considerada como actitud, puede sufrir alteraciones en virtud de los factores personales del individuo o de las influencias del medio, es decir la satisfacción en el trabajo estaría en función de la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas, del salario, de la situación objetiva en la que se encuentre, además una oportunidad de ascenso en la vida profesional también es un motivo importante de satisfacción en el trabajo.

Sánchez, Fuentes y Artacho (2012), realizaron un estudio de Rankings internacional respecto de la satisfacción laboral en los países europeos. Indicaron que el bienestar del trabajador nace en la estrategia y es por ello que el análisis de la satisfacción laboral se transforma en una fuente de información indispensable para la gestión del bienestar humano.

Refieren que Dinamarca sigue manteniendo un nivel alto de satisfacción, Australia y los Países Bajos (Holanda, Zelanda, Limburgo), algunos países presentan un nivel medio y bajo de entre 1,5 a 4,5, como el Reino Unido, Italia, Portugal, Grecia son los países menos satisfecho laboralmente en la Unión Europea. Datos recientes refieren que el nivel satisfacción de 2,5 a 4,5 en los Estados Unidos va en aumento en la población de trabajadores de entre 35 años y 45 años de edad.

Los investigadores además refieren otros datos a nivel latinoamericano como Argentina, Chile, Brasil en una escala Likert de cinco niveles, que van desde muy satisfecho a muy insatisfecho, sobre seis dimensiones: el salario, beneficios extra salariales, naturaleza del trabajo, autonomía, posibilidades de promoción y oportunidades de ampliar las habilidades. Chile presenta el nivel más alto de satisfacción.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral.**

Según Locke (2002) dimensiona a la satisfacción laboral en: satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario, satisfacción con el reconocimiento, satisfacción con los beneficios, satisfacción con las condiciones de trabajo.

### **Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo.**

Se refiere al afecto al trabajo intrínsecamente motivado por las posibilidades de ser promovido, reconocido por sus méritos, capacitaciones profesionales. El apego al trabajo es un factor de gran importancia para los trabajadores, los cuales se sienten reconocidos por su labor, gracias a sus méritos de aprendizaje, su constante anhelo de superarse profesionalmente con la posibilidad de ser promovido a puesto de mayor responsabilidad (Locke, 2002).

Indicadores:

Trabajo intrínsecamente

Posibilidades de ser promovido

Reconocido por sus méritos

Capacitaciones profesionales

Asimismo Locke (2002), refiere que la satisfacción laboral “es una replica expresiva y entusiasta de la persona ante determinados aspectos de su trabajo. Es la medida en la que la persona obtiene satisfacción por lo que hace” (p.123). En esta definición podemos notar la predisposición a reducir la satisfacción laboral a una respuesta positiva, con determinada intensidad y con la capacidad de guiar la conducta del individuo de forma permanente a favor o contra de su dinamismo laboral.

Según Duarte (2013) estima que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo. Esta definición es más amplia que la primera, pues incluye las emociones, y al igual que la anterior considera que pueden ser favorables (satisfacción propiamente dicha) o desfavorable. (p.246)

### **Dimensión 2: Satisfacción con el salario.**

La dimensión refiere a la satisfacción de recibir un sueldo por compensación a su labor, que puede o no satisfacer al trabajador, debe de existir un equilibrio entre el salario recibido y el trabajo realizado. El recibir el estipendio producto de su labor

responsable a su puesto de trabajo debe estar a un nivel equitativo por su compromiso con la organización, es una motivación que debe ser reconocida (Locke, 2002).

Indicadores:

Recibe un sueldo por compensación

Existe un equilibrio entre el salario recibido y el trabajo realizado

Motivación que debe ser reconocida

### **Dimensión 3: Satisfacción con el reconocimiento**

Refiere a los elogios recibidos por su labor realizada, por su destaque en el trabajo, que también se podría convertir en una crítica, pero en sentido constructivo de manera que estimule y valore al trabajador. El reconocimiento es de vital importancia para la satisfacción del trabajador (Locke, 2002).

Indicadores:

Elogios recibidos por su labor realizada

Destaque en el trabajo

Que estimule y valore al trabajador

Satisfacción del trabajador

Según Ritter (2012) nuestro nivel de autoestima y la fragilidad del momento vital en que nos encontremos influyen en cómo vivimos y la atención que prestamos a estos actos, además de la intensidad con que percibimos sus efectos, pero, de un modo u otro, con mas o menos fuerza, el chequeo del reconocimiento de nuestra existencia por parte de los demás (e, implícitamente, su respeto ) es algo necesario para el humano e influye en nuestro bienestar y la percepción, en muchos casos, de nuestra propia importancia y valía. (p.123)

### **Dimensión 4: Satisfacción con los beneficios.**

Refiere a las asignaciones o bonificación que recibe el trabajador por su labor, la compensación a los trabajadores trae enormes beneficios para la organización, debido a que aumenta la productividad y mejora los niveles de satisfacción, el recibir una pensión decorosa, seguro médico que cubra las necesidades de salud de toda su familia, derecho a vacaciones con el fin de mejorar su calidad de vida, permisos regulares cuando sea conveniente (Locke, 2002).

Indicadores:

Asignaciones o bonificación

Compensación a los trabajadores

Pensión decorosa

Seguro médico que cubra las necesidades de salud

Derecho a vacaciones

Según Ritter (2012) define a las personas que tienen éxito suelen apoyarse en subordinados que contribuyen efectivamente al desarrollo de sus superiores. Es decir, el subordinado posee conocimientos especializados de gran valor, y sus habilidades administrativas se combinan con una gran dosis de lealtad personal. El impulso profesional que recibe el jefe en este tipo de asociación suele incluir también al subordinado.

#### **Dimensión 5: Satisfacción con las condiciones de trabajo.**

Las condiciones de trabajo hace mención a que tanto flexible puede ser las condiciones de trabajo, en cuanto al horario, días u horas de descanso, equipamiento de lugar de trabajo para realizar su labor, áreas de relax. Las condiciones laborales permiten una ergonomía en el puesto de trabajo, por lo tanto se requiere organizar las instalaciones para dar confort al trabajador, los horarios nocturnos son agotadores, sobre todo cuando se operan máquinas, estos deben de flexibilizarse a comodidad del trabajador (Locke, 2002).

Indicadores:

Flexible pueden ser las condiciones de trabajo

Horario

Descanso

Equipamiento

Según Duarte (2013) manifiesta que “las condiciones de trabajo consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísima” (p.40)

Ninguna institución actual ofrece condiciones de trabajo y/o estabilidad a sus trabajadores, esto debido a la falta de un proceso de valoración del trabajador, y lo que simplemente hoy es útil para la organización mañana deja de serlo convirtiéndola en un desempleado mas, por lo tanto las condiciones de trabajo

siendo un derecho fundamental se ha convertido mas bien en un ideal que no es alcanzado por la mayoría de trabajadores con capacidades y habilidades para demostrar todo lo que saben.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general.**

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?

### **1.4.2 Problema específicos.**

#### **Problema específico 1.**

¿De qué manera se relaciona los artefactos y rituales de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?

#### **Problema específico 2.**

¿De qué manera se relaciona los valores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?

#### **Problema específico 3.**

¿De qué manera se relaciona los supuestos básicos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?

#### **Problema específico 4.**

¿De qué manera se relaciona los tradición de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica.**

La investigación se justifica debido a que acrecienta el conocimiento respecto al cultura organizacional en cuanto a su diseño corporativo, valores elementales, el

medio ambiente, las conductas y acciones de las personas, de la misma manera la y satisfacción laboral, se verá favorecida en su marco teórico por la satisfacción en el trabajo, en el salario, por el reconocimiento de la gerencia y satisfacción de los beneficios. Se justifica teóricamente ya que extiende la comprensión del conocimiento de la cultura organizacional y satisfacción laboral, con las ideas conceptuales y definiciones de diversos autores que aportan al conocimiento científico. En la actualidad la gestión en la administración demanda de nuevos juicios y discernimientos, de igual forma la satisfacción laboral tiene nuevas ideas de cambios en las organizaciones con la finalidad de favorecer los procesos productivos y rendimiento de las personas en el trabajo que se orienta hacia una administración eficiente y eficaz.

### **1.5.2 Justificación práctica.**

El estudio tiene justificación en el sentido debido a que pone en práctica acciones y procedimientos para mejorar la cultura organizacional con la finalidad de cumplir metas y objetivos de administración, agilizar procesos de rendimiento de gestión, asimismo su uso práctico en la satisfacción laboral de todos los trabajadores del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017. La utilidad de este estudio se irradia en los resultados obtenidos, lo que permite hacer cambios fructíferos en las áreas respectivas para un mejor desarrollo en el ambiente laboral mediante la aplicación constante de la estructura, fines, políticas y procedimientos que encierra la atención y satisfacción laboral. Este estudio se justifica en forma práctica debido a que su ejecución contribuye a determinar las medidas necesarias para agilizar los procesos de la cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017, además de satisfacer a los investigadores a su realización y desarrollo personal.

### **1.5.3 Justificación social.**

La investigación posee relevancia social en cuanto a que dio a conocer cómo actúan las personas en la cultura organizacional, que valores corporativos, institucionales, visión de futuro, valores estrategias de cambio personales para mejorar como ser humano inmerso en la sociedad respecto al ser humano. La

satisfacción laboral se verá reflejada en cada miembro de su familia y entorno social, por lo que abre camino para la promoción del puesto laboral, la motivación personal y profesional es aliciente que favorece a la sociedad, vivir decorosamente y ganar un sueldo que cubra las necesidades fundamentales de la persona. En tal sentido este estudio se justifica socialmente debido a que de alguna manera favorece al personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, integrándolo, adaptándolo dentro de la sociedad para que aporte sus cultura de organización y su satisfacción emocional y laboral.

#### **1.5.4 Justificación metodológica.**

La presente investigación empleó una metodología para su ejecución desde su inicio que se formuló las hipótesis, objetivos y el problema de investigación, consta de un enriquecedor marco teórico que sienta la base del estudio. Se elaboró dos instrumentos, uno para cada variable para recabar información de la muestra en estudio mediante una encuesta, los datos se organizaron y procesaron con técnicas y procedimientos estadísticos de investigación científica, Los instrumentos fueron validados por juicio de experto y además son fiables, debido a que se empleó el método de consistencia interna para su confiabilidad, permitiendo que se puedan aplicar posteriormente en otras investigaciones. La investigación se justifica metodológicamente debido a que contribuye en la propuesta de nuevas alternativas de solución en el área de la cultura organizacional y satisfacción laboral en las entidades.

### **1.6 Hipótesis**

#### **1.6.1 Hipótesis general.**

Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017

#### **1.6.2 Hipótesis específicas.**

##### **Hipótesis específica 1.**

Existe relación entre los artefactos y rituales de la cultura organizacional con la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.



**Hipótesis específica 2.**

Existe relación entre los valores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Hipótesis específica 3.**

Existe relación entre los supuestos básicos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Hipótesis específica 4.**

Existe relación entre la tradición la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**1.7 Objetivos****1.7.1 Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**1.7.2 Objetivos específicos.****Objetivo específico 1.**

Establecer la relación que existe entre los artefactos y rituales de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Objetivo específico 2.**

Establecer la relación que existe entre los valores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Objetivo específico 3.**

Establecer la relación que existe entre los supuestos básicos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Objetivo específico 4.**

Establecer la relación que existe entre la tradición de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

## II. Método

### 2.1 Diseño de investigación

La investigación empleó el método hipotético–deductivo, debido a que se planteó una hipótesis respecto a las variables cultura organizacional y satisfacción laboral, las cuales se contrastaron para verificar su veracidad o falsedad estadísticamente. Según Bisquerra (2009) indicó que en el método hipotético-deductivo se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo que posteriormente se intenta validar prácticamente (p. 62).

El estudio fue de enfoque cuantitativo, debido a que las variables se cuantificaron para medirlas y realizar el análisis estadístico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

La investigación es del tipo básica debido a que se recopiló información dando a conocer y ensanchar el marco teórico respecto a la variable cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

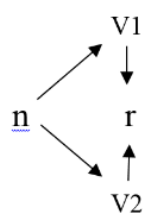
Así Sánchez y Reyes (2015) indicaron que la investigación básica “nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientado al descubrimiento de principios o leyes” (p. 44).

Investigación de nivel correlacional debido a que específicamente tuvo como propósito determinar el grado de correlación entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017. Según Hernández et. al. (2014) indicaron que “los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre las dos variables o más variables. Miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p. 81).

El estudio fue de diseño no experimental de alcance transversal, debido a que no hubo manipulación o control de las variables en estudio. Según Kerlinger (2002) señaló que “la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables” (p. 504).

De alcance transversal, puesto que se recolectará los datos en un sólo momento, es decir, en un tiempo único. Según Hernández et. al. (2014) indicaron que los estudios transversales, el instrumento se aplica en un solo y único momento a toda la muestra.

Esquema de diseño correlacional (Sánchez y Reyes, 2015, p. 120).



Dónde:

n : Muestra

V1 : Cultura organizacional

r : Coeficiente de correlación

V2 : Satisfacción laboral

## **2.2 Variables**

Variable 1: Liderazgo responsable

Variable 1: Desarrollo personal

### **Definición conceptual.**

#### **Cultura organizacional.**

Según Ritter (2012), indico que “la cultura organizacional es la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos” (p. 53).

#### **Satisfacción laboral.**

Según Locke (2002) indico que “la satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo” (p. 65).

### **Definición operacional.**

#### **Cultura organizacional.**

La cultura organizacional es como se piensa y se hacen las cosas en toda organización, y por lo tanto esas llegan a lograr el éxito, es como se debe de facilitar la adaptación a todos los cambios de su entorno para enfrentar todos los problemas que en ello existen. En tal sentido para medir la variable se elaboró un instrumento con 24 ítems, tomando en cuenta a sus dimensiones e indicadores: Artefactos y rituales (ítem 1 al ítem 6); valores (ítem 6 al ítem 12); supuestos básicos (ítem 13 al ítem 18); tradición (ítem 19 al ítem 24).

### Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es la consecuencia de la controversia entre lo que obtiene y lo desea el trabajador en su labor, es decir el afecto al trabajo intrínsecamente motivado por las posibilidades de ser promovido, reconocido por sus méritos, capacitaciones profesionales. En tal sentido para medir la variable se elaboró un instrumento con 25 ítems, tomando en cuenta a sus dimensiones e indicadores: Satisfacción con el trabajo (ítem 1 al ítem 5); satisfacción con el salario (ítem 6 al ítem 10); satisfacción con el reconocimiento (ítem 11 al ítem 15); satisfacción con los beneficios (ítem 16 al ítem 20); satisfacción con las condiciones de trabajo (ítem 21 al ítem 25).

### 2.2.1 Operacionalización de las variables.

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles
D1: Artefactos y rituales	Diseño corporativo	1; 2; 3; 4; 5; 6	(5) Totalmente de acuerdo (TA)	Alto  (90 – 120)
	Identidad visual de la organizacional			
	Ambientes laborales, mobiliarios e indumentaria			
	Señalización de vehículos de la organización			
D2: Valores	Solidaridad y camaradería.	7; 8; 9; 10; 11; 12;	(4) De acuerdo (DA)	Moderado
	Valores elementales			
	Valores instrumentales			

	La conciencia valorizada del ámbito laboral		(3) Indiferente (I)	(57 – 89)
	La misión, el personal, los accionistas			
	Medio ambiente, las conductas y esencia de las personas y la relación con la sociedad.	13; 14; 15; 16; 17; 18;	(2) En desacuerdo (ED)	Bajo  (24 – 56)
D3: Supuestos básicos	Supuestos representan la columna vertebral de la cultura organizacional.		(1) Totalmente en desacuerdo (TD)	
	Comportamiento del ser humano			
	Símbolos de la organización			
D4: Tradición	Las compañías inteligentes	19; 20; 21; 22;		
	Las compañías de cultura vigorosa	23; 24.		

*Nota:* Adaptado de Cultura organizacional (Ritter, 2012).

Las variables fueron cuantificadas para su medición estadística en escala ordinal en el siguiente orden: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.

Según Molina (2012) indicó que “la escala ordinal es cuando etiquetas y además el orden es significativo. Se puede ordenar en forma ascendente o descendente de tal manera que puedan expresar grados de grados de la característica medida” (p. 31)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles
D1: Satisfacción con el trabajo.	Trabajo intrínsecamente			
	Posibilidades de ser promovido	1; 2; 3; 4; 5;		
	Reconocido por su méritos		(5) Sumamente satisfecho (SS)	Alto
D2: Satisfacción con el salario.	Capacitaciones profesionales			
	Recibir un sueldo por compensación			
	Existe un equilibrio entre el salario recibido y el trabajo realizado	6; 7; 8; 9; 10;	(4) Muy satisfecho (MS)	(93 – 125)
	Motivación que debe ser reconocida.			

D3: Satisfacción con el reconocimiento.	Elogios recibidos por su labor realizada	11; 12; 13; 14;	(3) Satisfecho (S)	Moderado (59 – 92)
	Destaque en el trabajo	15;		
	Que estimule y valore al trabajador		(2) Poco satisfecho (PS)	
	Satisfacción del trabajador.			
D4: Satisfacción con los beneficios.	Asignaciones o bonificación		(1) Nada satisfecho (NS)	Bajo (25 – 58)
	Compensación a los trabajadores	16; 17; 18; 19;		
	Pensión decorosa	20;		
	Seguro médico que cubra las necesidades de salud			
	Derecho a vacaciones			
D5: Satisfacción con las condiciones de trabajo.	Flexible pueden ser las condiciones de trabajo	21; 22; 23; 24;		
	Horario	25.		
	Descanso			
	Equipamiento			

*Nota:* Adaptado de La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral Locke (2002).

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Población.

La población estuvo conformada por 148 miembros del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. Según Hernández et al., (2014) indicaron que la población es el “conjunto todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

Tabla 3

#### *Población de estudio*

	Área	Personal
01	Administración	23
02	Secretaría	25
03	Personal	28
04	Mantenimiento	23
05	Transporte	18



06	Servicios	31
	Total	148

### Muestra.

La muestra estuvo conformada por 107 miembros del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

Según Quezada (2015) indicó que la muestra “es un grupo reducido de elementos de la población, al cual se le evalúan características particulares, generalmente, con el propósito de inferir tales características toda la población” (p. 95).

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula de Fisher, para una muestra aleatoria:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5)(0,5) \cdot (148)}{(148 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{142,139}{0,368 + 0,960} = 107,04$$

$$n = 107$$

Dónde:

n = muestra

N = población

p = eventos favorables (0,5)

q = eventos desfavorables (0,5)

Z = nivel de significación (1,96)

E = margen de error (0.05)

### **Muestreo.**

Se realizó un muestreo probabilístico en su forma aleatoria simple, para tal efecto se enumeró a cada participante de la población desde el número 1 hasta el número 148. Luego se va a realizar un sorteo aleatorio para elegir los participantes que van a participar en el estudio hasta completar la cantidad que se requiere para la muestra.

Según Hernández et al. (2014) indicaron que la muestra probabilística es “un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegido” (p. 175).

Teniendo en cuenta la siguiente relación:

148 ..... 100 %

107 ..... x %

Dónde:  $x = 72,30 \%$

Se realizaron los siguientes cálculos para cada área

Área de administración:

23 ..... 100 %

x ..... 72,30 %

Dónde:  $x = 16,6 \cong 17$

De tal manera, que este proceso algorítmico se realizó para cada área, obteniéndose la siguiente muestreo, según se observa en la siguiente tabla.

Tabla 4

#### *Muestreo de estudio*

	Área	Proporción	Personal
01	Administración	16,60	17
02	Secretaría	18,07	18
03	Personal	20,24	20
04	Mantenimiento	16,62	17
05	Transporte	13,01	13

06	Servicios	22,41	22
	Total		<u>107</u>

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

Se recurrió a la técnica de la encuesta mediante un cuestionario como instrumento con la finalidad de recoger información respecto a las variables cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú,

Según Quezada (2015) indicó que la encuesta es “una pesquisa o averiguación en la que se emplean cuestionarios para conocer la opinión pública” (p. 40). Además Carrasco (2015) indicó que el cuestionario es un instrumento que “permite una respuesta directa, mediante la hoja de respuesta que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318).

La recolección de los datos por una encuesta para ambas variables, se realizó mediante un cuestionario de 24 ítems para la variable cultura organizacional, de igual manera un cuestionario de 25 ítems para la variable satisfacción laboral. A los participantes se les indicó el objetivo del estudio y se les solicitó su colaboración amablemente, se dio a conocer las instrucciones y explicaciones de cómo deberían marcar las alternativas de respuestas, luego de aproximadamente de 10 min a 15 min se les solicitó el instrumento, previo reconocimiento por su colaboración.

Luego de terminada la encuesta se evaluó las alternativas de respuestas, los valores obtenidos fueron trasladados y organizados en una base de datos en Excel y en el programa estadístico SPSS versión 23, para su análisis estadístico.

En tal sentido Sánchez y Reyes (2015) indicaron que “la técnica de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómenos en función de los objetivos de la investigación” (p. 163).

### Validez de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por el método de Juicio de Experto, los cuales verificaron si el conjunto de los ítems miden lo que realmente deben medir, además

observaron la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos, tal como establece la Universidad Cesar Vallejo. Según Sánchez y Reyes (2015) indicaron que la validez hace referencia a que “todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que demuestre efectiva al obtener los resultados de la capacidad o aspectos que asegura medir” (p. 167).

Tabla 5

*Juicio de expertos*

Apellidos y nombre	Especialidad	Instrumento 1 Cultura organizacional	Instrumento 2 Satisfacción laboral	Opinión
Mg.. Edwin Martínez López	Metodólogo	Aplicable	Aplicable	Si
Dr. Gimmy Asmad Mena	Estadístico	Aplicable	Aplicable	Si
Dra. Luz Sánchez Ramírez	Metodólogo	Aplicable	Aplicable	Si

## Confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad del instrumento 1: Cultura organizacional

Se realizó una prueba piloto con 30 datos para verificar la confiabilidad del instrumento que mide la variable cultura organizacional, mediante el método de la consistencia interna empleando la prueba de Alfa de Cronbach, en caso que sea necesario su corrección o eliminación de algunos ítems, con el fin de mejorar la fiabilidad del instrumento.

En tal sentido, Hernández et al (2014) indicaron que “la confiabilidad de un instrumento de medición es cuando produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 6

*Estadística de fiabilidad de la cultura organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,896	24
------	----

La tabla 6, expone la confiabilidad de 0,896 lo cual se interpreta como buena, en la variable cultura organizacional, además se expone los 24 ítems.

Valores del Alfa de Cronbach (Bisquerra, 2009)

Por debajo de 0,60 es inaceptable

De ,60 a ,65 es indeseable

De ,65 a ,70 es mínimamente aceptable.

De ,70 a ,80 es respetable

De ,80 a ,90 es buena

De ,90 a 1,00 Muy buena

### **Ficha técnica del instrumento 1: Cultura organizacional.**

Autora: Bach. Terán Campana Evelyn

Año: 2017

Tipo: Encuesta

Objetivo: Evaluar sobre la cultura organizacional

Dimensiones: Artefactos y rituales (ítems 01 al 06)

Valores (ítems 07 al 12)

Supuestos básicos (ítems 13 al 18)

Tradición (ítems 19 al 24)

Número ítems: 24 (agrupados)

Aplicación: Directa

Tiempo de duración: De 03 min a 05 min

Norma de aplicación: Personal subalterno de las diferentes áreas de Estación

	Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú,	
Escala:	Ordinal	
Niveles:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.	
Confiabilidad:	0,896 (Alfa de Cronbach)	
Rangos:	Alto:	(de 90 puntos a 120 puntos)
	Moderado:	(de 57 puntos a 89 puntos)
	Bajo:	(de 24 puntos a 56 puntos)

### **Confiabilidad del instrumento 2: Satisfacción laboral.**

Se realizó una prueba piloto con 20 datos para verificar la confiabilidad del instrumento que mide la variable satisfacción laboral, mediante el método de la consistencia interna empleando la prueba de Alfa de Cronbach, en caso que sea necesario su corrección o eliminación de algunos ítems, con el fin de mejorar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 7

#### *Estadística de fiabilidad de la satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	25

La tabla 7, expone la confiabilidad de 0,915 lo cual se interpreta como muy buena, en la variable y satisfacción laboral, además se expone las los 25 ítems.

### **Ficha técnica del instrumento 2: Satisfacción laboral.**

Autora:	Bach. Terán Campana Evelyn
Año:	2017
Tipo:	Encuesta
Objetivo:	Evaluar sobre la satisfacción laboral
Dimensiones:	Satisfacción con el trabajo (ítems 01 al 05) Satisfacción con el salario (ítems 06 al 10) Satisfacción con el reconocimiento (ítems 11 al 15) Satisfacción con los beneficios (ítems 16 al 20) Satisfacción con las condiciones de trabajo (ítems 21 al 25)
Número ítems:	25 (agrupados)
Aplicación:	Directa
Tiempo de duración:	De 03 min a 05 min
Norma de aplicación:	Personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú,
Escala:	Ordinal
Niveles:	(5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: A veces, 2: Casi nunca, 1: Nunca)
Confiabilidad:	0,915 (Alfa de Cronbach)
Rangos:	Alto: (de 93 puntos a 125 puntos) Moderado: (de 59 puntos a 92 puntos) Bajo: (de 25 puntos a 58 puntos)

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se empleó el programa estadística SPSS, versión 23, se tabularan los datos e interpretaran las tablas y figuras. Se realizó la prueba de bondad de ajuste de K-S para determinar si los datos de la población provienen de una distribución normal, asimismo para la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman.

## 2.6 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas consideradas por la investigadora son:

La investigadora se comprometió a respetar los derechos de todos los sujetos involucrados en el estudio.

Se guardará absoluta reserva de los nombres y/o datos referentes a la población en estudio.

Se comprometió a respetar de manera terminante los derechos de todos los sujetos involucrados en la investigación.

El proceso investigativo no ha tenido en cuenta, el racismo o la discriminación, porque todos los participantes son importantes y merecen el mismo respeto.



### III. Resultados

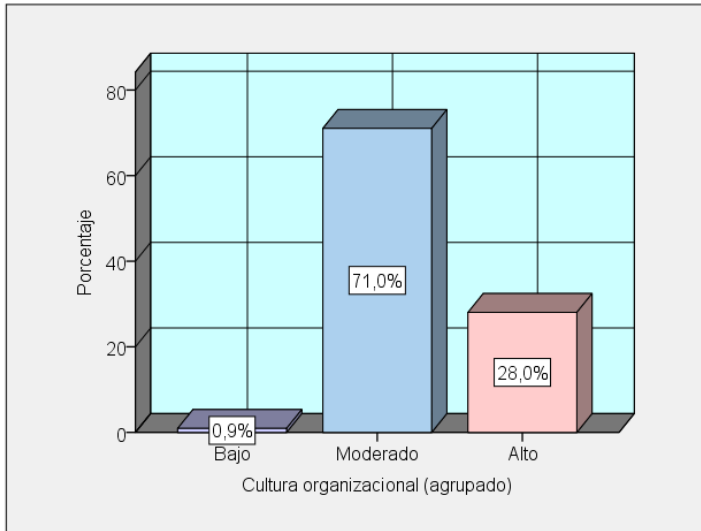
#### 3.1 Estadística descriptiva de las variables

##### 3.1.1 Cultura organizacional.

Tabla 8

*Niveles de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	,9
	Moderado	76	71,0
	Alto	30	28,0
	Total	107	100,0



*Figuras 1 Niveles de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

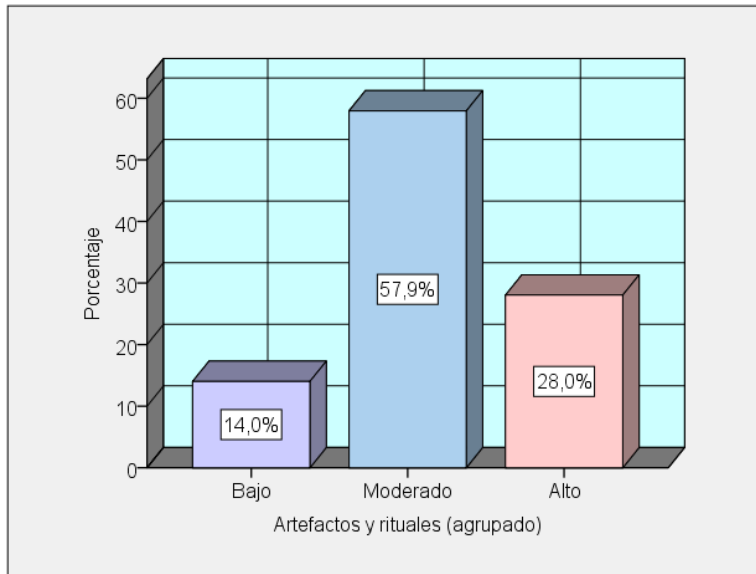
La tabla 8 y figura 1 se expone los valores porcentuales de la variable cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 0,9 % (1) presentan un nivel bajo, el 71,0 % (76) tienen un nivel moderado y el 28,0 % (30) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado y el nivel alto para la cultura organizacional.

### **Artefactos y rituales de la cultura organizacional.**

Tabla 9

*Niveles de artefactos y rituales de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	14,0
	Moderado	62	57,9
	Alto	30	28,0
	Total	107	100,0



*Figuras 2 Niveles de artefactos y rituales de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

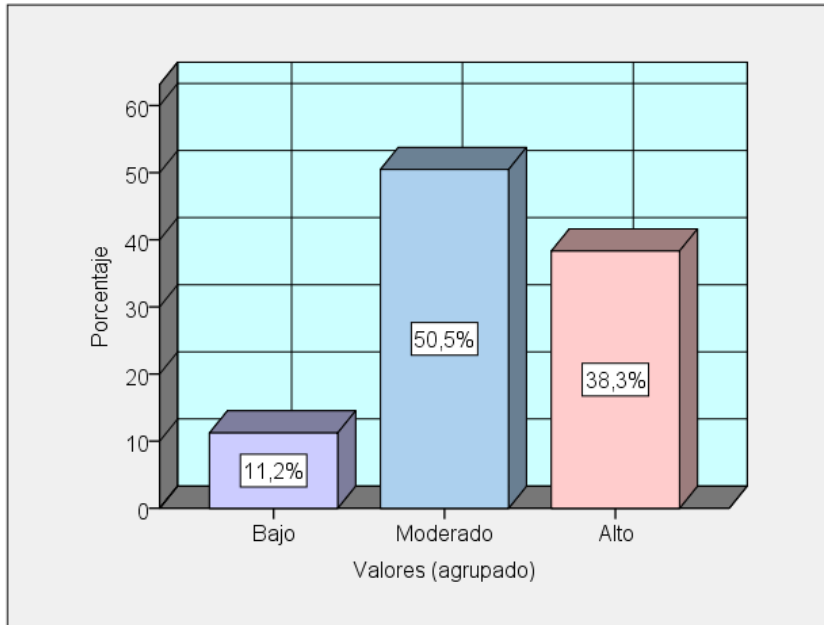
La tabla 9 y figura 2 se expone los valores porcentuales de la dimensión artefactos y rituales de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 14,0 % (15) presentan un nivel bajo, el 57,9 % (62) tienen un nivel moderado y el 28,0 % (30) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado y el nivel alto para los artefactos y rituales.

### **Valores de la cultura organizacional.**

Tabla 10

*Niveles de los valores de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	11,2
	Moderado	54	50,5
	Alto	41	38,3
	Total	107	100,0



*Figuras 3 Niveles de los valores de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

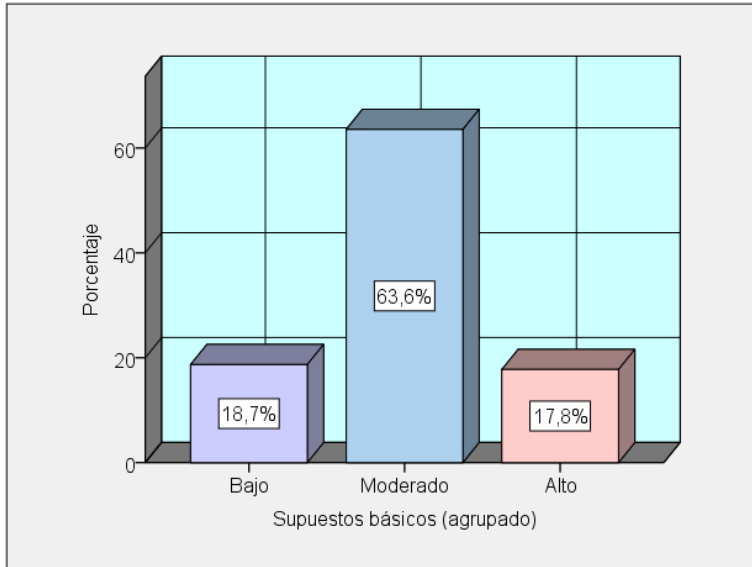
La tabla 10 y figura 3 se expone los valores porcentuales de la dimensión valores de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 11,2 % (12) presentan un nivel bajo, el 50,5 % (54) tienen un nivel moderado y el 38,3 % (41) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado y el nivel alto para los valores.

**Supuestos básicos de la cultura organizacional.**

Tabla 11

*Niveles de los supuestos básicos de la cultura organizacional de personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	18,7
	Moderado	68	63,6
	Alto	19	17,8
	Total	107	100,0



*Figuras 4* Niveles de los supuestos básicos de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017

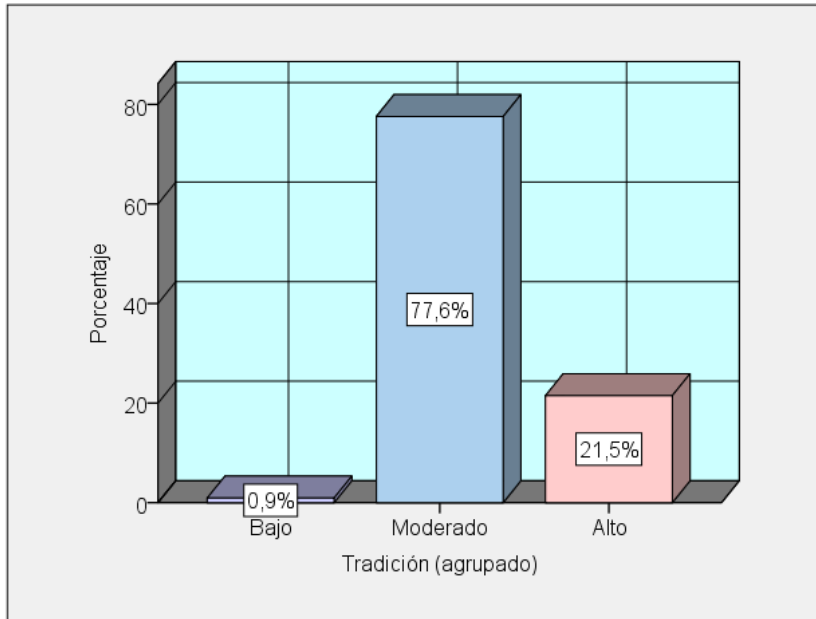
La tabla 11 y figura 4 se expone los valores porcentuales de la dimensión supuestos básicos de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 18,7 % (20) presentan un nivel bajo, el 63,6 % (68) tienen un nivel moderado y el 17,8 % (19) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado para los supuestos básicos.

### **Tradición de la cultura organizacional.**

Tabla 12

*Niveles de la tradición de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	9
	Moderado	83	77,6
	Alto	23	21,5
	Total	107	100,0



*Figuras 5 Niveles de la tradición de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

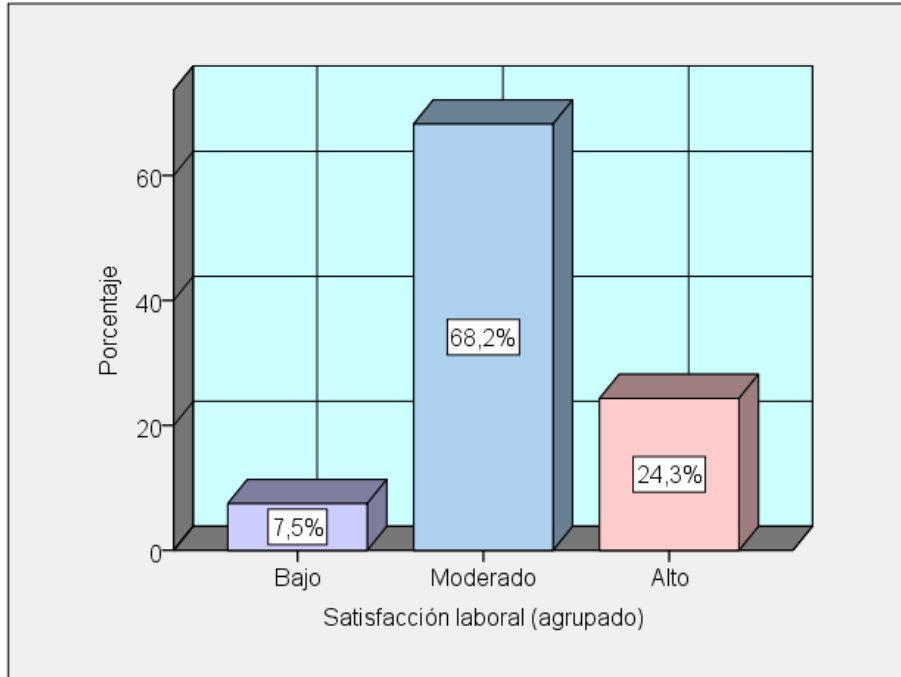
La tabla 12 y figura 5 se expone los valores porcentuales de la dimensión tradición de la cultura organizacional del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 0,9 % (1) presentan un nivel bajo, el 77,6 % (83) tienen un nivel moderado y el 21,5 % (23) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado para la tradición.

### 3.1.2 Satisfacción laboral.

Tabla 13

*Niveles de satisfacción laboral del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	7,5
	Moderado	73	68,2
	Alto	26	24,3
	Total	107	100,0



*Figuras 6 Niveles de satisfacción laboral del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

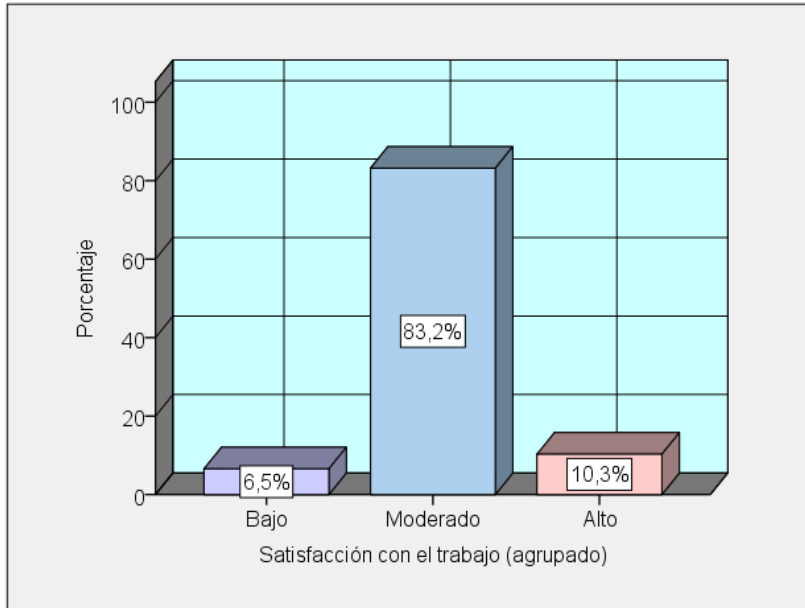
La tabla 13 y figura 6 se expone los valores porcentuales de la variable satisfacción laboral del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 7,5 % (8) presentan un nivel bajo, el 68,2 % (73) tienen un nivel moderado y el 24,3 % (26) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró un mayor porcentaje el nivel moderado y el nivel alto para la satisfacción laboral.

### **Satisfacción con el trabajo**

Tabla 14

*Niveles de satisfacción con el trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	6,5
	Moderado	89	83,2
	Alto	11	10,3
	Total	107	100,0



*Figuras 7 Niveles de satisfacción con el trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

La tabla 14 y figura 7 se expone los valores porcentuales de la dimensión satisfacción con el trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 6,5 % (7) presentan un nivel bajo, el 83,2% (89) tienen un nivel moderado y el 10,3 % (11) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado para la satisfacción con el trabajo.

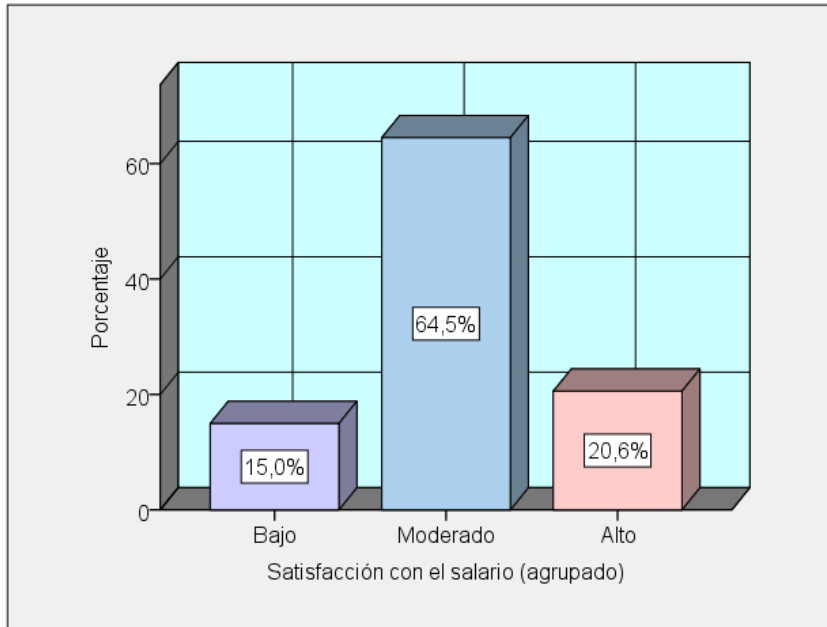
### **Satisfacción con el salario.**

Tabla 15

*Niveles de satisfacción con el salario del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	15,0
	Moderado	69	64,5
	Alto	22	20,6
	Total	107	100,0





*Figuras 8 Niveles de satisfacción con el salario del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

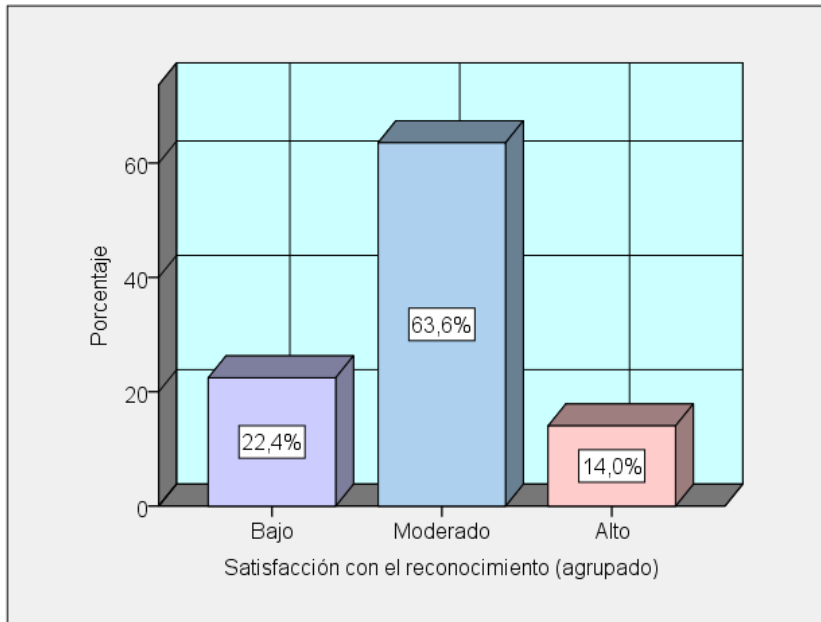
La tabla 15 y figura 8 se expone los valores porcentuales de la dimensión satisfacción con el salario del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 15,0 % (16) presentan un nivel bajo, el 64,5 % (69) tienen un nivel moderado y el 20,6 % (22) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado para la satisfacción con el salario.

### **Satisfacción con el reconocimiento.**

Tabla 16

*Niveles de satisfacción con el reconocimiento del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	22,4
	Moderado	68	63,6
	Alto	15	14,0
	Total	107	100,0



*Figuras 9 Niveles de satisfacción con el reconocimiento del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

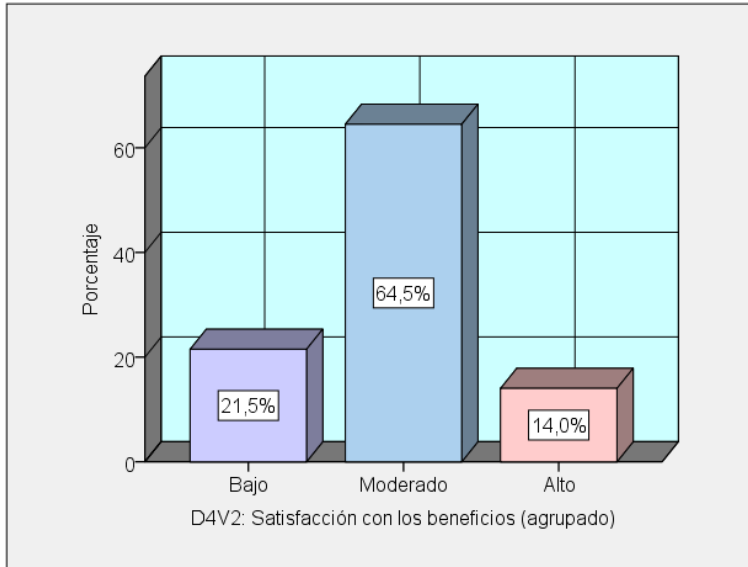
La tabla 16 y figura 9 se expone los valores porcentuales de la dimensión satisfacción con el reconocimiento del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 22,4 % (24) presentan un nivel bajo, el 63,6% (68) tienen un nivel moderado y el 14,0 % (15) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado para la satisfacción con el reconocimiento.

**Satisfacción con los beneficios.**

Tabla 17

*Niveles de satisfacción con los beneficios del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	21,5
	Moderado	69	64,5
	Alto	15	14,0
	Total	107	100,0



*Figuras 10* Niveles de satisfacción con los beneficios del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017

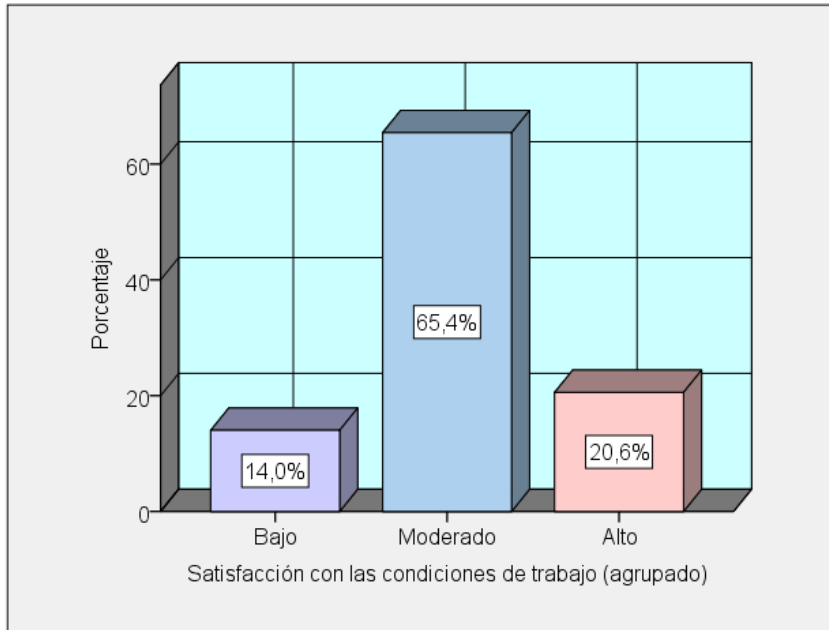
La tabla 17 y figura 10 se expone los valores porcentuales de la dimensión satisfacción con los beneficios del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 21,5 % (23) presentan un nivel bajo, el 64,5 % (69) tienen un nivel moderado y el 14,0 % (15) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado para la satisfacción con los beneficios.

#### **Satisfacción con las condiciones de trabajo.**

Tabla 18

*Niveles de satisfacción con las condiciones de trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	14,0
	Moderado	70	65,4
	Alto	22	20,6
	Total	107	100,0



*Figuras 11* Niveles de satisfacción con las condiciones de trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017

La tabla 18 y figura 11 se expone los valores porcentuales de la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo del personal subalterno de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017. De un total de 107 datos, el 14,0 % (15) presentan un nivel bajo, el 65,4 % (70) tienen un nivel moderado y el 20,6 % (22) tienen un nivel alto. Se puede apreciar que la muestra en estudio consideró en un mayor porcentaje el nivel moderado para la satisfacción con las condiciones de trabajo.

#### **Nivel de significancia.**

Se trabajó con un nivel de confianza del 95 %.

Según Molina (2012), refiere que “la probabilidad (nivel de confianza) con la que el método dará una respuesta correcta” (p. 234), además el nivel de confianza habitual es el 95 %.

#### **Decisión estadística.**

Según Molina (2012, p. 245)

Si el  $p\text{-valor} < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula

Si el p-valor  $\geq 0,05$ , se acepta la hipótesis nula

### **Coeficiente de correlación.**

Según Bisquerra (2009) en *Metodología de la investigación educativa*, explicó que los valores de la correlación de Spearman tienen un rango que va desde -1,00 hasta +1,00, además que refirió que mientras más se acerca a la unidad la correlación indicará ser moderada, alta o muy alta, según se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 19

*Tabla de valores de correlación*

Valor	Lectura
De - 0,91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0,90	Correlación alta
De - 0,41 a - 0,70	Correlación moderada
De - 0,21 a - 0,40	Correlación baja
De 0 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De + 0,21 a 0,40	Correlación baja
De + 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0,90	Correlación alta
De + 0,91 a 1	Correlación muy alta

*Nota:* Adaptado de Bisquerra (2009)

## **3.2 Estadística inferencial**

### **Contraste de la hipótesis general.**

Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

Ha: Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

Tabla 20

*Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral*

Correlaciones			Cultura	Satisfacción
			organizacional	laboral
Rho de Spearman	Cultura	Coefficiente de correlación	1,000	,695
	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,695	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

La tabla 20 expone el valor de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5 %, el coeficiente de correlación obtenido es  $Rho = 0,695$  y el p-valor  $< 0,05$ , se observa que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. Por lo que se concluye que existe relación moderada, positiva y directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017. Es decir existe una relación directa, a mayor cultura organizacional mayor será la satisfacción laboral.

**Contraste de la hipótesis específica 1.**

Ho: No existe relación entre los artefactos y rituales la cultura organizacional con la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

H1: Existe relación entre los artefactos y rituales la cultura organizacional con la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

Tabla 21

*Correlación entre los artefactos y rituales y la satisfacción laboral*

Correlaciones			Artefactos y rituales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Artefactos y rituales	Coeficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,184
		N	107	107
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,184	.
		N	107	107

La tabla 21 expone el valor de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5 %, el coeficiente de correlación obtenido es  $Rho = 0,130$  y el p-valor  $> 0,05$ , se observa que hay suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula. Por lo que se concluye que no existe relación o la relación es prácticamente nula entre los artefactos y rituales, y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017. Es decir no existe relación entre los artefactos y rituales y satisfacción laboral.

**Contraste de la hipótesis específica 2.**

Ho: No existe relación entre los valores la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

H2: Existe relación entre los valores la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

Tabla 22

*Correlación entre los valores y la satisfacción laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Valores	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000	,606
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,606	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

La tabla 22 expone el valor de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5 %, el coeficiente de correlación obtenido es  $Rho = 0,606$  y el p-valor  $< 0,05$ , se observa que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2. Por lo que se concluye que existe relación moderada, positiva y directa entre los valores y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017. Es decir existe una relación directa, a mayores valores mayores será la satisfacción laboral.

**Contraste de la hipótesis específica 3.**

Ho: No existe relación entre los supuestos básicos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

H3: Existe relación entre los supuestos básicos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.



Tabla 23

*Correlación entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Supuestos básicos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Supuestos básicos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,601
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,601
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

La tabla 23 expone el valor de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5 %, el coeficiente de correlación obtenido es  $Rho = 0,601$  y el p-valor  $< 0,05$ , se observa que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3. Por lo que se concluye que existe relación moderada, positiva y directa entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017. Es decir existe una relación directa, a mayor supuestos básicos mayor será la satisfacción laboral.

**Contraste de la hipótesis específica 4.**

Ho: No existe relación entre la tradición la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

H4: Existe relación entre la tradición la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

Tabla 24

*Correlación entre la tradición y la satisfacción laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Tradición	Satisfacción laboral
Rho de Spearman Tradición	Coeficiente de correlación	1,000	,662
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	107	107
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,662	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	107	107

La tabla 24 expone el valor de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5 %, el coeficiente de correlación obtenido es  $Rho = 0,662$  y el p-valor  $< 0,05$ , se observa que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4. Por lo que se concluye que existe relación moderada, positiva y directa entre la tradición y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017. Es decir existe una relación directa, a mayor tradición mayor será la satisfacción laboral.

## IV. Discusión

La investigación contrastó la cultura organizacional y la satisfacción laboral obteniendo una correlación de rho de Spearman de 0,695, con una significancia menor al 05 % de error, los datos demuestran gran evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis que sostiene que existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Además se confirmó con los valores porcentuales descriptivos de 71,0 % en un nivel moderado para la cultura organizacional y 68,2 % para el nivel alto para la satisfacción laboral. Tal hallazgo se asemeja al obtenido por Ochoa (2015) en su estudio, estudio Cultura

organizacional y la gestión administrativa en el municipio de San Antonio, Durango, realizado en México en la Universidad de Guadalajara. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa, el cual llegó a la conclusión una correlación directa y positiva de 0,701 de rho Spearman con una significancia menor a 0,05 indicando un nivel moderado de correlación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa.

La investigación contrastó la dimensión artefactos y rituales, y la satisfacción laboral obteniendo una correlación de rho de Spearman de 0,130, considerada una relación prácticamente nula, con una significancia mayor al 05 % de error, los datos demostraron gran evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula, que indica que no existe relación entre los artefactos y rituales y la satisfacción laboral, además se obtuvieron los valores descriptivos del 57,9 % en un nivel moderado para la dimensión artefactos y rituales. Tal hallazgo se asimila al obtenido por Correa (2015) en Percepción de la gestión de la calidad y su influencia en la cultura organizacional en la Superintendencia de Migraciones de Bolivia, realizado en la Universidad Mayor de San Andrés, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión de la calidad y su influencia en la cultura organizacional en la Superintendencia de Migraciones. Realizado el estudio se llegó a la conclusión que entre la gestión de la calidad existe una correlación de 0,717 de rho Spearman con la cultura organizacional en la Superintendencia de Migraciones de significancia menor a 0,05.

Se determinó que entre la dimensión valores y la satisfacción laboral, la correlación de rho Spearman es moderada y positiva de 0,606, con una significancia menor al 05 % de error, por lo que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de indica que existe relación alta, positiva y significativa entre los valores y la satisfacción laboral, también se alcanzaron valores porcentuales de 50,5 % en un nivel moderado para la dimensión valores. Tal hallazgo se confronta al obtenido por Mendoza (2016) en su estudio Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de OSINERMIN, Arequipa, estudio de nivel correlacional, el objetivo del estudio fue determinar la

relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa en mención. Dentro de las conclusiones de la investigación se determinó que el nivel de correlación de rho Spearman 0,802 indicando un nivel bueno y positivo de correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con un valor de significancia menor a 0,05.

Se determinó que entre la dimensión supuestos básicos y la satisfacción laboral, la correlación de rho Spearman es moderada y positiva de 0,601, con una significancia menor al 05 % de error, por lo que hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de indica que existe relación alta, positiva y significativa entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral, también se alcanzaron valores porcentuales de 63,6 % en un nivel moderado para la dimensión supuestos básicos. Tal hallazgo se asimila al obtenido por Conde (2015) en su investigación Cultura organizacional y la conformidad de los usuarios en la Municipalidad de Tambo Grande. Piura, el objetivo del estudio fue establecer la relación entre la cultura organizacional y la conformidad del usuario que se atienden en la mencionada municipalidad, con la finalidad de conocer cuan conformes podrían estar en la atención de servicio que reciben. Llegandó a la conclusión que el nivel de correlación de fue de 0,802 indicando un nivel alto y positivo de correlación entre la cultura organizacional y la conformidad de los usuarios en la municipalidad, además se obtuvo una significancia estadística de p-valor<0,05.

Se determinó que entre la dimensión tradición y la satisfacción laboral, la correlación de rho Spearman es moderada y positiva de 0,662, con significancia menor al 05 % de error, los datos sostuvieron evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis que afirma que existe relación alta, positiva y significativa entre la tradición y la satisfacción laboral, asimismo se tuvo los valores porcentuales de 77,6 % en un nivel moderado para la dimensión tradición.



## V. Conclusiones

**Primera:** Se probó que entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, la correlación de rho Spearman es moderada y positiva de 0,695, con una significancia menor al 05 % de error, los datos demuestran gran evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y considerar aceptable la hipótesis de la investigación, también se confirmó con los valores porcentuales descriptivos de 71,0 % en un nivel moderado para la cultura organizacional y 68,2 % para el nivel alto para la satisfacción laboral. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación alta, positiva y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Segunda:** Se probó que entre los artefactos y rituales y la satisfacción laboral, la correlación de rho Spearman es prácticamente nula de 0,130, con una significancia mayor al 05 % de error, los datos demuestran gran evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula, también se confirmó con los valores porcentuales descriptivos de 57,9 % en un nivel moderado para la dimensión artefactos y rituales. Por lo tanto, se puede afirmar que no existe relación entre los artefactos y rituales y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Tercera:** Se probó que entre los valores y la satisfacción laboral, la correlación de rho Spearman es moderada y positiva de 0,606, con una significancia menor al 05 % de error, los datos demuestran gran evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y considerar aceptable la hipótesis de la investigación, también se confirmó con los valores porcentuales descriptivos de 50,5 % en un nivel moderado para la dimensión valores. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación alta, positiva y significativa entre los valores y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

**Cuarta:** Se probó que entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral, la correlación de rho Spearman es moderada y positiva de 0,601, con una significancia menor al 05 % de error, los datos demuestran gran evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y considerar aceptable la hipótesis de la investigación, también se confirmó con los valores porcentuales descriptivos de 63,6 % en un nivel moderado para la dimensión supuestos básicos. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación alta, positiva y significativa entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.



**Quinta:** Se probó que entre la tradición y la satisfacción laboral, la correlación de rho Spearman es moderada y positiva de 0,662, con una significancia menor al 05 % de error, los datos demuestran gran evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y considerar aceptable la hipótesis de la investigación, también se confirmó con los valores porcentuales descriptivos de 77,6 % en un nivel moderado para la dimensión tradición. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación alta, positiva y significativa entre la tradición y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.

## VI. Recomendaciones

Realizado el estudio, se brindan las siguientes recomendaciones para los investigadores en general y las instituciones que le competen.

**Primera:** Se recomienda a las autoridades de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, 2017, desplegar actividades de cultura organizacional en los oficiales superiores debido a que guarda alta relación con la satisfacción laboral del personal subalterno de la Estación Naval de Superficie.

**Segunda:** Se sugiere al personal de técnico superiores de las diferentes áreas de Estación Naval de Superficie, extender diligencias respecto artefactos y rituales, valores, supuestos básicos y tradiciones de la

cultura organizacional, debido a que guardan relación con relación con la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú.

**Tercera:** Se propone al personal subalterno de Estación Naval de Superficie, ampliar los estudios e investigaciones respecto a la cultura organizacional y la satisfacción del personal subalterno ampliando el estudio al nivel explicativo predictivo, con mayor población, ya que estas variables guardan relación entre sí.

**Cuarta:** Se alude a los investigadores en general desarrollar estudios respecto a las variables en mención extendiéndolo a diseños experimentales, con población de oficiales de la MGP, realizar estudios del nivel predictivo y del tipo aplicado, porque estas variables tienen relación una de la otra y por lo tanto puede dar más luces para el conocimiento

## VII. Referencias

- Etkin, J., & Schvarstein, L. (1995). *Identidad de las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Amancio, A. (2012). *Formación profesional mediante aprendizaje basado en problemas y la calidad de la atención de salud*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- APA. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México D. F.: El Manual Moderno S. A.
- Bisquerra, R. A. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla.
- Carrasco, S. D. (2015). *Metodología de la Investigación Científica* (8 ed.). Lima: San Marcos.
- Chang, Y. (2016). *Automatización del sistema de gestión de la calidad en una entidad pública de administración tributaria*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Conde, L. S. (2015). *Cultura organizacional y la conformidad de los usuarios en la Municipalidad de Tambo Grande. Piura*. Piura: Universidad Nacional del Centro.
- Correa, C. G. (2015). *Percepción de la gestión de la calidad y su influencia en la cultura organizacional en la Superintendencia de Migraciones de Bolivia, 2014*. San Andrés: Universidad Mayor de San Andrés.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1987). *Comportamiento humano en el trabajo* (2da. ed.). México, México: McGraw-Hill.
- Duarte, E. (2013). *La insatisfacción laboral reina en estos países de América Latina*. Revista Quiminet.com.
- Forbes. (2013). *México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam*. Forbes Ataff.
- Garay, N. G. (2016). *Análisis de la calidad del servicio de atención en la oficina de OSIPTEL Pucalpa desde la percepción del usuario período junio a setiembre de 2015*. Lima: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- García, J. N. (2016). *Gestión de la calidad y conformidad de los usuarios en el Municipio de Chiapas, 2015*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gareth, J. (2013). *Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones* (7ma. ed.). México: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *metodología de la investigación (cuarta edición)*. México: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1985). *National the Interaction Between and Organizational Value Systems*. *Journal of Management Studies*, vol. 2, 347-357.
- Kerlinger, F. N. (2002). *Investigación del comportamiento*. México, México: MG Graw Hill.

- Locke, E. A. (2002). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology* (2da., reimpresión ed.). Chicago, United States: Rand McNally College.
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano* (2da. ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Maanen, V., & Schein, E. (1979). *Toward a Theory of Organizational Socialization*. New York, EE. UU.: Staw Behavior.
- Manrique, L. V. (2015). *Gestión de la calidad de servicio y la logística en la municipalidad de Monería. Antioquia*. Monería: Universidad de Antioquia.
- Mendoza, J. L. (2016). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de OSINERMIN, Arequipa 2015*. Arequipa: Universidad Nacional de Piura.
- Molina, H. Q. (2012). *Métodos estadísticos*. Lima, Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ochoa, M. L. (2015). *Cultura organizacional y la gestión administrativa en el municipio de San Antonio, Durango, 2014*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Ortega, A. (2011). *Modelo de un proceso integrado para el registro de identificación de personas en Latinoamérica*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Quezada, N. L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: Macro.
- Ramírez, P. C. (2016). *Gestión de la calidad atención y la complacencia del usuario en la oficina de atención al cliente en la Corte Suprema de Huancayo, 2016*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro.
- Ritter, M. (2012). *Cultura organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Dircom.
- Robbins, D., Stephen, P., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). México, México: Pearson.

- Rojas, L. M. (2016). *Gestión de la calidad de servicio y gestión del presupuesto por resultados en los gobiernos locales de Providencia*. Chile, Chile: Universidad de Chile.
- Sánchez, H. C., & Reyes, C. M. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5 ed.). Lima: Business Support Aneth SRL.
- Sanchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2012). Rankings internacional de la satisfacción laboral. *Desarrollo de Recursos Humanos RR. HH.*(219), pág. 60. Recuperado el 27 de 2 de 2017, de [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)
- Schein, E. (1992). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, España: Plaza y Janes.
- Supo, J. (2012). *Seminario de investigación científica, sinopsis del libro*. México: México.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vásquez, R., Rodríguez, I., & Díaz, A. (2010). *Estructura multidimensional de la calidad del servicio*. España: Universidad de Oviedo.

## **VIII. Anexos**





## Anexo A. Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017							
AUTORA: Bach. Evelyn Terán Campana							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e indicadores				
<p><b>General:</b> ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?</p> <p><b>Específicas:</b> 1. ¿De qué manera se relaciona los artefactos y rituales de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?</p> <p>2. ¿De qué manera se relaciona los valores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?</p> <p>3. ¿De qué manera se relaciona los supuestos básicos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?</p> <p>4. ¿De qué manera se relaciona los tradición de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p> <p><b>Específicas:</b> 1. Establecer la relación que existe entre los artefactos y rituales de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre los valores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre los supuestos básicos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la tradición de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p>	<p><b>General:</b> Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p> <p><b>Específicas:</b> 1. Existe relación entre los artefactos y rituales de la cultura organizacional con la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p> <p>2. Existe relación entre los valores la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p> <p>3. Existe relación entre los supuestos básicos de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p> <p>4. Existe relación entre la tradición la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017.</p>	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
			D1: Artefactos y rituales.	<b>Diseño corporativo</b> Identidad visual de la organizacional Ambientes laborales, mobiliarios e indumentaria Señalización de vehículos de la organización Solidaridad y camaradería.	1; 2; 3; 4; 5; 6	Likert Ordinal	Alto
			D2: Valores.	<b>Valores elementales</b> Valores estratégicos Valores instrumentales La conciencia valorizada del ámbito laboral La misión, el personal, los accionistas	7; 8; 9; 10; 11; 12;	5: Totalmente de acuerdo (TA) 4: De acuerdo (DA) 3: Indiferente (I)	(90 – 120)  Moderado
			D3: Supuestos básicos.	<b>Medio ambiente, las conductas y esencia de las personas y la relación con la sociedad.</b> Supuestos representan la columna vertebral de la cultura organizacional. Comportamiento del ser humano	13; 14; 15; 16; 17; 18;	2: En desacuerdo (ED)	(57 – 89)
			D4: Tradición.	<b>Anécdotas</b> Símbolos de la organización Las compañías inteligentes Las compañías de cultura vigorosa	19; 20; 21; 22; 23; 24.	1: Totalmente en desacuerdo (TD)	Bajo (24 – 56)
						Variable 2: Satisfacción laboral	
			D1:Satisfacción con el trabajo.	<b>Trabajo intrínsecamente</b> Posibilidades de ser promovido Reconocido por sus méritos Capacitaciones profesionales	1; 2; 3; 4; 5;	Likert Ordinal	Alto
			D2:Satisfacción con el salario.	<b>Recibir un sueldo por compensación</b> Existe un equilibrio entre el salario recibido y el trabajo realizado Motivación que debe ser reconocida.	6; 7; 8; 9; 10;	5: Siempre (S) 4: Casi siempre (CS)	(93 – 125)
			D3:Satisfacción con el reconocimiento.	<b>Elogios recibidos por su labor realizada</b> Destaque en el trabajo Que estimule y valore al trabajador Satisfacción del trabajador.	11; 12; 13; 14; 15;	3: A veces (AV)	Moderado (59 – 92)
D4:Satisfacción con los beneficios.	<b>Asignaciones o bonificación</b> Compensación a los trabajadores Pensión decorosa Seguro médico que cubra las necesidades de salud	16; 17; 18; 19; 20;	2: Casi nunca (CN)				
D5:Satisfacción con las condiciones de trabajo.	<b>Flexibles pueden ser las condiciones de trabajo</b> Horario Descanso Equipamiento	21; 22; 23; 24; 25	1: Nunca (N)	Bajo (25 – 58)			

## Anexo B. Carta de validez d experto

### Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 1: Cultura organizacional.

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Artefactos y rituales.</b>							
1	La arquitectura de la institución se encuentra de acuerdo a los estándares del diseño corporativo.	X		X		X		
2	Se promueve el cuidado de la imagen institucional por el personal.	X		X		X		
3	Los ambientes laborales de la institución son apropiados para el buen desarrollo de su trabajo.	X		X		X		
4	El uso de los vehículos de transporte del personal, se adecuan a las características de la institución.	X		X		X		
5	Las actividades deportivas que realiza la institución, se consolida la camaradería en el personal.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Valores.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Considera que en la institución se respeta el valor elemental de la justicia.	X		X		X		
7	Considera que el valor estratégico de la solidaridad sirve para regular la tensión en el personal.	X		X		X		
8	Se practican todos los valores institucionales simultáneamente	X		X		X		
9	Cree usted que la conciencia valorizadora del ámbito laboral debe sobreponerse al de nuestra vida privada o viceversa.	X		X		X		
10	La misión y visión simbolizan lo que es la cultura organizacional de nuestra institución.	X		X		X		
11	Cree usted que el personal se identifica con la misión institucional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Supuestos básicos.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Cree que el medio ambiente influye en el buen desenvolvimiento de su trabajo.	X		X		X		
13	Considera que cuando está en la institución cambia su forma de actuar con las demás personas.	X		X		X		
14	Considera que la cultura organizacional es la columna vertebral de la institución.	X		X		X		
15	La cultura organizacional que se practica en la institución, le ayuda a relacionarse con la sociedad.	X		X		X		
16	Considera que su forma de actuar dentro de la institución, es la misma fuera de la entidad.	X		X		X		
17	Las normas establecidas por la institución le han ayudado a ser más responsable en su ámbito laboral.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Tradición.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	La historia y anécdotas de la institución le sirven de ejemplo como persona.	X		X		X		
19	Se siente identificado con los símbolos navales.	X		X		X		
20	Los héroes navales le permiten llevar en alto el nombre de la institución.	X		X		X		
21	Considera usted que la institución es una compañía de cultura vigorosa.	X		X		X		
22	Está decidido a continuar y mantener el legado institucional	X		X		X		
23	En su rutina diaria, hay ocasiones que imitas a tus héroes navales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Asma d Yena Gimmy Roberto      DNE: 09452979

Especialidad del validador: Dr. en Educación - metodólogo

Lima.....de.....del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 2: Satisfacción laboral.**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Te agrada la función que realizas en tu trabajo.	X		X		X		
2	El trabajo intrínseco le da la opción a ser promovido.	X		X		X		
3	Tiene opciones de ser promovido laboralmente.	X		X		X		
4	La institución reconoce sus méritos	X		X		X		
5	Se capacita profesionalmente con la idea de ser promovido.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Satisfacción con el salario.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Está satisfecho con el sueldo que recibe	X		X		X		
7	El sueldo que recibe compensa el trabajo realizado.	X		X		X		
8	El sueldo que recibe, le motiva a realizar su trabajo de la mejor manera.	X		X		X		
9	Considera que debe ganar más dinero por su trabajo.	X		X		X		
10	Recibe beneficio por trabajar horas extras.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Satisfacción con el reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Recibe agradecimiento o estímulo de parte de la institución.	X		X		X		
12	Destaca en su trabajo por la labor que realiza	X		X		X		
13	El trabajo que desempeña es reconocido por su jefe.	X		X		X		
14	Está satisfecho con los reconocimientos recibidos por la institución	X		X		X		
15	Se siente estimulado porque los jefes valoran su trabajo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Satisfacción con los beneficios.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Está satisfecho con los beneficios que tiene.	X		X		X		
17	La asignación que se le da satisface sus necesidades.	X		X		X		
18	El seguro médico cubre las necesidades de salud.	X		X		X		
19	Tiene derecho a vacaciones programadas.	X		X		X		
20	Está de acuerdo con la pensión que va recibir.	X		X		X		
	<b>Dimensión 5: Satisfacción con las condiciones de trabajo.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Su horario de trabajo es flexible.	X		X		X		
22	En su trabajo tiene horario de descanso.	X		X		X		
23	Su centro de trabajo está equipado para realizar eficientemente su labor.	X		X		X		
24	Está satisfecho con las horas de guardia programadas.	X		X		X		
25	La disposición de los equipo, muebles, pasadizos están correctamente ubicados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Asma d Yena Gimmy Roberto    DNE: 09452979

Especialidad del validador: Dr. en Educación - metodólogo


Lima.....de.....del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto Informante.

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Artefactos y rituales.</b>							
1	La arquitectura de la institución se encuentra de acuerdo a los estándares del diseño corporativo.	X		X		X		
2	Se promueve el cuidado de la imagen institucional por el personal.	X		X		X		
3	Los ambientes laborales de la institución son apropiados para el buen desarrollo de su trabajo.	X		X		X		
4	El uso de los vehículos de transporte del personal, se adecuan a las características de la institución.	X		X		X		
5	Las actividades deportivas que realiza la institución, se consolida la camaradería en el personal.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Valores.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Considera que en la institución se respeta el valor elemental de la justicia.	X		X		X		
7	Considera que el valor estratégico de la solidaridad sirve para regular la tensión en el personal.	X		X		X		
8	Se practican todos los valores institucionales simultáneamente	X		X		X		
9	Cree usted que la conciencia valorizadora del ámbito laboral debe sobreponerse al de nuestra vida privada o viceversa.	X		X		X		
10	La misión y visión simbolizan lo que es la cultura organizacional de nuestra institución.	X		X		X		
11	Cree usted que el personal se identifica con la misión institucional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Supuestos básicos.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Cree que el medio ambiente influye en el buen desenvolvimiento de su trabajo.	X		X		X		
13	Considera que cuando está en la institución cambia su forma de actuar con las demás personas.	X		X		X		
14	Considera que la cultura organizacional es la columna vertebral de la institución.	X		X		X		
15	La cultura organizacional que se practica en la institución, le ayuda a relacionarse con la sociedad.	X		X		X		
16	Considera que su forma de actuar dentro de la institución, es la misma fuera de la entidad.	X		X		X		
17	Las normas establecidas por la institución le han ayudado a ser más responsable en su ámbito laboral.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Tradición.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	La historia y anécdotas de la institución le sirven de ejemplo como persona.	X		X		X		
19	Se siente identificado con los símbolos navales.	X		X		X		
20	Los héroes navales le permiten llevar en alto el nombre de la institución.	X		X		X		
21	Considera usted que la institución es una compañía de cultura vigorosa.	X		X		X		
22	Está decidido a continuar y mantener el legado institucional	X		X		X		
23	En su rutina diaria, hay ocasiones que imitas a tus héroes navales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARTINEZ LOPEZ EDWIN A.    DNI: 09080239

Especialidad del validador: METODOLOGO

Lima.....de.....del 2016

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.



**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 2: Satisfacción laboral.**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Te agrada la función que realizas en tu trabajo.	X		X		X		
2	El trabajo intrínseco le da la opción a ser promovido.	X		X		X		
3	Tiene opciones de ser promovido laboralmente.	X		X		X		
4	La institución reconoce sus méritos	X		X		X		
5	Se capacita profesionalmente con la idea de ser promovido.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Satisfacción con el salario.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Está satisfecho con el sueldo que recibe	X		X		X		
7	El sueldo que recibe compensa el trabajo realizado.	X		X		X		
8	El sueldo que recibe, le motiva a realizar su trabajo de la mejor manera.	X		X		X		
9	Considera que debe ganar más dinero por su trabajo.	X		X		X		
10	Recibe beneficio por trabajar horas extras.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Satisfacción con el reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Recibe agradecimiento o estímulo de parte de la institución.	X		X		X		
12	Destaca en su trabajo por la labor que realiza	X		X		X		
13	El trabajo que desempeña es reconocido por su jefe.	X		X		X		
14	Está satisfecho con los reconocimientos recibidos por la institución	X		X		X		
15	Se siente estimulado porque los jefes valoran su trabajo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Satisfacción con los beneficios.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Está satisfecho con los beneficios que tiene.	X		X		X		
17	La asignación que se le da satisface sus necesidades.	X		X		X		
18	El seguro médico cubre las necesidades de salud.	X		X		X		
19	Tiene derecho a vacaciones programadas.	X		X		X		
20	Está de acuerdo con la pensión que va recibir.	X		X		X		
	<b>Dimensión 5: Satisfacción con las condiciones de trabajo.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Su horario de trabajo es flexible.	X		X		X		
22	En su trabajo tiene horario de descanso.	X		X		X		
23	Su centro de trabajo está equipado para realizar eficientemente su labor.	X		X		X		
24	Está satisfecho con las horas de guardia programadas.	X		X		X		
25	La disposición de los equipo, muebles, pasadizos están correctamente ubicados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARTÍNEZ LOPEZ EDWIN A.    DNI: 09080239

Especialidad del validador: METODOLOGO

Lima.....de.....del 2016

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 1: Cultura organizacional.**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Artefactos y rituales.</b>							
1	La arquitectura de la institución se encuentra de acuerdo a los estándares del diseño corporativo.	X		X		X		
2	Se promueve el cuidado de la imagen institucional por el personal.	X		X		X		
3	Los ambientes laborales de la institución son apropiados para el buen desarrollo de su trabajo.	X		X		X		
4	El uso de los vehículos de transporte del personal, se adecuan a las características de la institución.	X		X		X		
5	Las actividades deportivas que realiza la institución, se consolida la camaradería en el personal.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Valores.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Considera que en la institución se respeta el valor elemental de la justicia.	X		X		X		
7	Considera que el valor estratégico de la solidaridad sirve para regular la tensión en el personal.	X		X		X		
8	Se practican todos los valores institucionales simultáneamente	X		X		X		
9	Cree usted que la conciencia valorizadora del ámbito laboral debe sobreponerse al de nuestra vida privada o viceversa.	X		X		X		
10	La misión y visión simbolizan lo que es la cultura organizacional de nuestra institución.	X		X		X		
11	Cree usted que el personal se identifica con la misión institucional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Supuestos básicos.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Cree que el medio ambiente influye en el buen desenvolvimiento de su trabajo.	X		X		X		
13	Considera que cuando está en la institución cambia su forma de actuar con las demás personas.	X		X		X		
14	Considera que la cultura organizacional es la columna vertebral de la institución.	X		X		X		
15	La cultura organizacional que se practica en la institución, le ayuda a relacionarse con la sociedad.	X		X		X		
16	Considera que su forma de actuar dentro de la institución, es la misma fuera de la entidad.	X		X		X		
17	Las normas establecidas por la institución le han ayudado a ser más responsable en su ámbito laboral.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Tradición.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	La historia y anécdotas de la institución le sirven de ejemplo como persona.	X		X		X		
19	Se siente identificado con los símbolos navales.	X		X		X		
20	Los héroes navales le permiten llevar en alto el nombre de la institución.	X		X		X		
21	Considera usted que la institución es una compañía de cultura vigorosa.	X		X		X		
22	Está decidido a continuar y mantener el legado institucional	X		X		X		
23	En su rutina diaria, hay ocasiones que imitas a tus héroes navales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO TIENE SUFICIENCIA

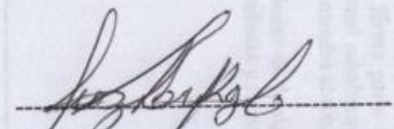
Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ RAMIREZ LUZ GRACIELA ..... DNI: 32771174 .....

Especialidad del validador: GESTION DE OPERACIONES Y PRODUCTIVIDAD .....

Lima.....de.....del 2016

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable 2: Satisfacción laboral.**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Te agrada la función que realizas en tu trabajo.	X		X		X		
2	El trabajo intrínseco le da la opción a ser promovido.	X		X		X		
3	Tiene opciones de ser promovido laboralmente.	X		X		X		
4	La institución reconoce sus méritos	X		X		X		
5	Se capacita profesionalmente con la idea de ser promovido.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Satisfacción con el salario.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Está satisfecho con el sueldo que recibe	X		X		X		
7	El sueldo que recibe compensa el trabajo realizado.	X		X		X		
8	El sueldo que recibe, le motiva a realizar su trabajo de la mejor manera.	X		X		X		
9	Considera que debe ganar más dinero por su trabajo.	X		X		X		
10	Recibe beneficio por trabajar horas extras.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Satisfacción con el reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Recibe agradecimiento o estímulo de parte de la institución.	X		X		X		
12	Destaca en su trabajo por la labor que realiza	X		X		X		
13	El trabajo que desempeña es reconocido por su jefe.	X		X		X		
14	Está satisfecho con los reconocimientos recibidos por la institución	X		X		X		
15	Se siente estimulado porque los jefes valoran su trabajo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Satisfacción con los beneficios.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Está satisfecho con los beneficios que tiene.	X		X		X		
17	La asignación que se le da satisface sus necesidades.	X		X		X		
18	El seguro médico cubre las necesidades de salud.	X		X		X		
19	Tiene derecho a vacaciones programadas.	X		X		X		
20	Está de acuerdo con la pensión que va recibir.	X		X		X		
	<b>Dimensión 5: Satisfacción con las condiciones de trabajo.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Su horario de trabajo es flexible.	X		X		X		
22	En su trabajo tiene horario de descanso.	X		X		X		
23	Su centro de trabajo está equipado para realizar eficientemente su labor.	X		X		X		
24	Está satisfecho con las horas de guardia programadas.	X		X		X		
25	La disposición de los equipo, muebles, pasadizos están correctamente ubicados.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ RAMIREZ LUZ GRACIELA ..... DNI: 32771174 .....

Especialidad del validador: GESTION DE OPERACIONES Y PRODUCTIVIDAD .....

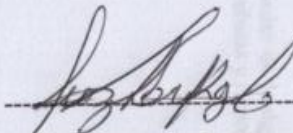
Lima.....de.....del 2016

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo C. Instrumento

### CUESTIONARIO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito la Bach. Evelyn Terán Campana, con código de matrícula Nro. 7001060199, aspirante al grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo Sede los Olivos con mención en Gestión Pública. La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación titulado: Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017, el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

**Variable: Cultura organizacional.**

**Escala autovalorativa.**

Totalmente de acuerdo (TA)	= 5
De acuerdo (DA)	= 4
Indiferente (I)	= 3
En desacuerdo (ED)	= 2
Totalmente en desacuerdo (TD)	= 1

Ítems o Preguntas	5	4	3	2	1
VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL	TA	DA	I	ED	TD
<b>Dimensión 1: Artefactos y rituales</b>					
1) La arquitectura de la institución se encuentra de acuerdo a los estándares del diseño corporativo.					
2) Se promueve el cuidado de la imagen institucional por el personal.					
3) Los ambientes laborales de la institución son apropiados para el buen desarrollo de su trabajo.					
4) El uso de los vehículos de transporte del personal, se adecuan a las características de la institución.					
5) Las actividades deportivas que realiza la institución, se consolida la camaradería en el personal.					
<b>Dimensión 2: Valores</b>					
6) Considera que en la institución se respeta el valor elemental de la justicia.					
7) Considera que el valor estratégico de la solidaridad sirve para regular la tensión en el personal.					
8) Se practican todos los valores institucionales simultáneamente					
9) Cree usted que la conciencia valorizadora del ámbito laboral debe sobreponerse al de nuestra vida privada o viceversa.					
10) La misión y visión simbolizan lo que es la cultura organizacional de nuestra institución.					
11) Cree usted que el personal se identifica con la misión institucional.					
<b>Dimensión 3: Supuestos básicos</b>					
12) Cree que el medio ambiente influye en el buen desenvolvimiento de su trabajo.					
13) Considera que cuando está en la institución cambia su forma de actuar con las demás personas.					
14) Considera que la cultura organizacional es la columna vertebral de la institución.					
15) La cultura organizacional que se practica en la institución, le ayuda a relacionarse con la sociedad.					
16) Considera que su forma de actuar dentro de la institución, es la misma fuera de la entidad.					
17) Las normas establecidas por la institución le han ayudado a ser más responsable en su ámbito laboral.					

<b>Dimensión 4: Tradición</b>					
18) La historia y anécdotas de la institución le sirven de ejemplo como persona.					
19) Se siente identificado con los símbolos navales.					
20) Los héroes navales le permiten llevar en alto el nombre de la institución.					
21) Considera usted que la institución es una compañía de cultura vigorosa.					
22) Está decidido a continuar y mantener el legado institucional					
23) En su rutina diaria, hay ocasiones que imitas a tus héroes navales.					

**Muchas gracias**



Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito la Bach. Evelyn Terán Campana, con código de matrícula Nro. 7001060199, aspirante al grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo Sede los Olivos con mención en Gestión Pública. La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación titulado: Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017, el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

**Variable: Satisfacción laboral.**

Escala auto valorativa.

- Siempre (S)  
 Casi siempre (CS)  
 A veces (AV)  
 Casi nunca (CN)  
 Nunca (N)

Ítems o Preguntas	5	4	3	2	1
<b>VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
<b>Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo.</b>					
1) Te agrada la función que realizas en tu trabajo.					
2) El trabajo intrínseco le da la opción a ser promovido.					
3) Tiene opciones de ser promovido laboralmente.					
4) La institución reconoce sus méritos					
5) Se capacita profesionalmente con la idea de ser promovido.					
<b>Dimensión 2: Satisfacción con el salario.</b>					
6) Está satisfecho con el sueldo que recibe					
7) El sueldo que recibe compensa el trabajo realizado.					
8) El sueldo que recibe, le motiva a realizar su trabajo de la mejor manera.					
9) Considera que debe ganar más dinero por su trabajo.					
10) Recibe beneficio por trabajar horas extras.					
<b>Dimensión 3: Satisfacción con el reconocimiento.</b>					
11) Recibe agradecimiento o estímulo de parte de la institución.					
12) Destaca en su trabajo por la labor que realiza					
13) El trabajo que desempeña es reconocido por su jefe.					
14) Está satisfecho con los reconocimientos recibidos por la institución					
15) Se siente estimulado porque los jefes valoran su trabajo.					
<b>Dimensión 4: Satisfacción con los beneficios.</b>					
16) Está satisfecho con los beneficios que tiene.					
17) La asignación que se le da satisface sus necesidades.					
18) El seguro médico cubre las necesidades de salud.					
19) Tiene derecho a vacaciones programadas.					
20) Está de acuerdo con la pensión que va recibir.					
<b>Dimensión 5: Satisfacción con las condiciones de trabajo.</b>					
21) Su horario de trabajo es flexible.					
22) En su trabajo tiene horario de descanso.					
23) Su centro de trabajo está equipado para realizar eficientemente su labor.					
24) Está satisfecho con las horas de guardia programadas.					
25) La disposición de los equipo, muebles, pasadizos están correctamente ubicados.					

**Muchas gracias**

### Anexo D. Matriz de datos

\*Data Evelin.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

4 : p40 4 Visible: 60 de 60 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	
1	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	
2	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	
5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	
6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5
7	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	1	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	
8	5	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	2	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	
9	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	
10	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	1	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	
11	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	
12	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
13	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	
14	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	
15	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	
16	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	5	1	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5
17	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	
18	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	
20	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	
22	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	2	4	1	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	2	4	1	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	
25	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	
26	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	
27	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	
28	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data Evelin.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

4 : p40 4 Visible: 60 de 60 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	
30	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	
31	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3
32	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	
33	4	3	2	4	3	2	3	2	4	1	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	
35	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	
36	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4
37	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	
38	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3
39	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4	
40	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	
41	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4		
42	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3		
43	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5		
44	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	4	4
45	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	
46	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	4	4
47	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	
48	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	
49	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	4	4	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	3	5	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3
51	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4
52	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3
53	4	3	2	4	3	2	3	2	4	1	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4	
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3
55	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	
56	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	
57	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	
58	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3

Vista de datos Vista de variables

Tesis 02 f... Data SPS... TESIS Ev... ESQUEM... Matriz 15... \*Resulta... \*Data Ev... ES 1:41 01/01/2008

\*Data Evelin.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

4 : p40 4 Visible: 60 de 60 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37		
60	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3		
61	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4			
62	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3		
63	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5			
64	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	4	4		
65	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3		
66	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	4	4		
67	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3		
68	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	4	4	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3		
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4		
70	4	3	2	4	3	2	3	2	4	1	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4		
71	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4		
72	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4		
73	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	
74	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3		
75	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3	
76	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4		
77	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	
78	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4		
79	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3
80	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5
81	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	4	4		
82	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	
83	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	4	4	4	
84	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	
85	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4		
86	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	
87	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	4	4	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	3	5	2	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4		
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data Evelin.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

4 : p40 4 Visible: 60 de 60 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37		
89	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3		
90	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4		
91	4	3	2	4	3	2	3	2	4	1	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3		
92	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4		
93	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3		
94	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5		
95	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	4	4		
96	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	
97	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	4	4		
98	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3		
99	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4		
100	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4		
101	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4		
102	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3		
103	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	1	5	3		
104	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	5	3	3	2	4	4		
105	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3		
106	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	4	4		
107	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	5	3	3	5	3	3	4	3	4	2	5	3		
108																																							
109																																							
110																																							
111																																							
112																																							
113																																							
114																																							
115																																							
116																																							
117																																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data Evelin.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

3: Visible: 60 de 60 variables

	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	D5V2	V2	var
1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	22	24	21	23	90	19	20	19	18	18	94	
2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	28	24	27	26	105	21	20	23	22	23	109	
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	21	19	22	22	84	16	15	18	18	18	85	
4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	25	23	23	25	96	19	19	20	19	21	98	
5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	20	23	21	20	84	16	18	19	17	16	86	
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	26	25	25	26	102	22	21	21	21	21	106	
7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	21	22	20	20	83	14	16	18	18	18	84	
8	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	3	23	23	21	23	90	19	18	20	17	18	92	
9	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	26	24	26	24	100	19	20	22	21	22	104	
10	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	24	25	22	24	95	19	21	20	18	19	97	
11	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	28	24	27	26	105	21	20	23	22	23	109	
12	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	21	19	22	22	84	16	15	18	18	18	85	
13	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	25	23	23	25	96	19	19	20	19	21	98	
14	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	20	23	21	20	84	16	18	19	17	16	86	
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	26	25	25	26	102	22	21	21	21	21	106	
16	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	21	22	20	20	83	19	21	20	18	19	97	
17	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	21	22	20	20	83	21	20	23	22	23	109	
18	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	20	22	20	23	85	16	15	18	18	18	85	
19	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	24	21	21	24	90	19	19	20	19	21	98	
20	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	22	21	21	24	88	16	18	19	17	16	86	
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	24	21	21	24	90	22	21	21	21	21	106	
22	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	22	21	21	24	88	14	16	18	18	18	84	
23	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	24	21	21	24	90	14	16	18	18	18	84	
24	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	24	21	21	24	90	17	17	18	19	17	88	
25	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	21	20	24	24	89	17	19	21	20	19	96	
26	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	22	23	23	20	88	19	20	19	19	19	96	
27	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	25	24	23	23	95	17	19	21	20	19	96	
28	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	20	22	20	23	85	19	20	19	19	19	96	
29	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	24	21	21	24	90	17	19	21	20	19	96	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data Evelin.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

3: Visible: 60 de 60 variables

	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	D5V2	V2	var
30	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	22	21	21	24	88	19	20	19	19	19	96	
31	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	22	16	22	21	81	20	17	18	17	19	91	
32	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	22	22	22	21	87	21	20	21	21	21	104	
33	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	18	16	18	17	69	20	21	18	18	20	97	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	22	24	24	94	16	17	15	15	15	78	
35	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	20	20	20	20	80	18	20	19	17	18	92	
36	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	22	20	22	21	85	23	20	23	22	23	111	
37	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	28	25	28	27	108	18	14	16	13	15	76	
38	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	22	24	22	21	89	21	19	18	18	20	96	
39	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	28	24	28	27	107	19	17	17	16	17	86	
40	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	18	18	18	17	71	21	21	20	21	22	105	
41	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	24	21	24	23	92	15	15	14	14	14	72	
42	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	20	21	20	20	81	19	17	18	17	19	90	
43	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	26	24	26	26	102	21	20	21	21	21	104	
44	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	16	19	16	17	68	19	21	18	18	20	96	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	21	22	22	87	15	17	15	15	15	77	
46	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	3	5	26	23	26	25	100	20	16	17	16	18	87	
47	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	24	23	24	23	94	19	20	19	17	18	93	
48	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	18	20	18	18	74	22	20	23	22	23	110	
49	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	20	21	20	21	82	15	14	16	13	15	73	
50	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	24	20	24	24	92	21	19	18	18	20	96	
51	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	22	16	22	21	81	18	17	17	16	17	85	
52	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	22	22	22	21	87	22	21	20	21	22	106	
53	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	18	16	18	17	69	14	15	14	14	14	71	
54	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	24	22	24	24	94	20	17	18	17	19	91	
55	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	20	20	20	20	80	18	20	19	17	18	92	
56	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	22	20	22	21	85	23	20	23	22	23	111	
57	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	22	24	22	21	89	17	14	16	13	15	75	
58	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	28	24	28	27	107	22	19	18	18	20	97	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



\*Data Evelin.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

3 : Visible: 60 de 60 variables

	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	D5V2	V2	var
59	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	18	18	18	17	71	17	17	17	16	17	84	
60	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	24	21	24	23	92	22	21	20	21	22	106	
61	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	20	21	20	20	81	14	15	14	14	14	71	
62	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	26	24	26	26	102	20	17	18	17	19	91	
63	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	16	19	16	17	68	19	20	21	21	21	102	
64	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	22	21	22	22	87	20	21	18	18	20	97	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	23	26	25	100	17	17	15	15	15	79	
66	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	3	5	24	23	24	23	94	19	16	17	16	18	86	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	20	18	18	74	19	20	16	20	20	95	
68	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	20	21	20	21	82	16	16	17	16	17	82	
69	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	24	20	24	24	92	19	17	18	17	18	89	
70	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	18	16	18	17	69	22	21	23	22	23	111	
71	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	24	22	24	24	94	19	20	19	17	18	93	
72	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	20	20	20	20	80	18	20	19	17	18	92	
73	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	22	20	22	21	85	23	20	23	22	23	111	
74	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	28	25	28	27	108	18	14	16	13	15	76	
75	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	22	24	22	21	89	21	19	18	18	20	96	
76	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	22	24	22	21	89	18	17	17	16	17	85	
77	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	28	24	28	27	107	23	21	20	21	22	107	
78	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	18	18	18	17	71	14	15	14	14	14	71	
79	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	24	21	24	23	92	20	17	18	17	19	91	
80	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	20	21	20	20	81	20	20	21	21	21	103	
81	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	26	24	26	26	102	21	21	18	18	20	98	
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	19	16	17	68	14	17	15	15	15	76	
83	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	3	5	22	21	22	22	87	18	16	17	16	18	85	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	23	26	25	100	21	20	16	20	20	97	
85	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	24	23	24	23	94	23	20	23	22	23	111	
86	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	18	20	18	18	74	18	20	19	17	18	92	
87	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	20	21	20	21	82	21	20	23	22	23	109	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



\*Data Evelin.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 60 de 60 variables

	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	D5V2	V2	var
88	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	24	20	24	24	92	17	14	16	13	15	75	
89	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	22	16	22	21	81	21	19	18	18	20	96	
90	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	22	22	22	21	87	18	17	17	16	17	85	
91	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	18	16	18	17	69	21	21	20	21	22	105	
92	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	24	22	24	24	94	15	15	14	14	14	72	
93	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	20	20	20	20	80	19	17	18	17	19	90	
94	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	22	20	22	21	85	21	20	21	21	21	104	
95	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	28	25	28	27	108	22	21	18	18	20	99	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	24	22	21	89	16	17	15	15	15	78	
97	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	3	5	28	24	28	27	107	20	16	17	16	18	87	
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	24	22	21	89	20	20	16	20	20	96	
99	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	28	24	28	27	107	20	20	19	17	18	94	
100	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	18	18	18	17	71	18	20	19	17	18	92	
101	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	24	21	24	23	92	23	20	23	22	23	111	
102	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	20	21	20	20	81	16	14	16	13	15	74	
103	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	26	24	26	26	102	21	19	18	18	20	96	
104	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	16	19	16	17	68	16	17	17	16	17	83	
105	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	22	24	22	21	89	22	21	20	21	22	106	
106	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28	24	28	27	107	16	15	14	14	14	73	
107	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	18	18	18	17	71	19	17	18	17	19	90	
108																								
109																								
110																								
111																								
112																								
113																								
114																								
115																								
116																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



#### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago A. Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017, de la estudiante **Evelyn Terán Campana**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de Marzo del 2018



  
Santiago A. Gallarday Morales

DNI: 25514954

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://evztlmnl.com/aper/actuar/rep/rep-2016-2017/2016-2017-66354.html?12423915766

feedback studio cultura organizacional y satisfacci3n laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Per3, 2017

**ESCUELA DE POSGRADO**  
 INVESTIGACION Y DOCENCIA

Cultura organizacional y satisfacci3n laboral del personal subalterno de la Marina de Guerra del Per3, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Gestion Publica

ALFORA:  
 Br Evelyn Teran Campasa

ASESOR:  
 Mg Santiago Ayupus Callarday Morales

SECCION

Pagina 1 de 98 Numero de palabras: 18505

Resumen de coincidencias

23 %

Se est3n viendo tuemas estandar

Ver tuemas estandar (24)

Coincidencias

1	www.scribd.com	2 %
2	coltura7tips	2 %
3	reportorio ucv.edu.ve	2 %
4	reportorio ucv.edu.pe	2 %
5	reportorio ucv.edu.pe	1 %
6	cyberleas.uinmv.edu...	1 %

5:16 p.m.  
 14/03/2018



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

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

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

..... Terán Campaña Evelyn .....  
D.N.I. : 43469535 .....  
Domicilio : H.Z.B. dot. U. Res. dos Cañavines S.M.P .....  
Teléfono : Fijo : Móvil 959741157 .....  
E-mail : Evelyn.Teran@mañana.pe .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra .....  
Mención : Gestión Pública .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Terán Campaña Evelyn .....  
.....

Título de la tesis:

..... Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal .....  
..... Subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017 .....

Año de publicación : 2018 .....

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  .....

Fecha : 24/09/2018



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TERAN CAMPANA EVELYN

INFORME TÍTULADO:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL SUBALTERNO DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN GESTION PUBLICA.

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de Mayo de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN