



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores
de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres,
2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Román Murillo, Marcos Antonio (orcid.org/0000-0003-2588-6891)

ASESORES:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

Mg. Vera la Torre, José Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA, PERÚ

2023

DEDICATORIA

Todos los logros son el resultado de la confianza en Dios, la motivación de mis padres y el apoyo incondicional de mi familia.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme todos los días el milagro de la vida, a mis padres por haber hecho el esfuerzo de educarme y darme la mejor herencia para la vida que es la educación, a mi pareja de vida, que a pesar de los altos y bajos siempre permanecemos unidos, y a mi motor y motivo, mi hija Luana Cataleya Román Fasanando, por sacarme una sonrisa y enseñarme a que en la vida no hay que rendirse fácilmente.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAUL ALFREDO MENDEZ PARODI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres, 2022.", cuyo autor es ROMÁN MURILLO MARCOS ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAUL ALFREDO MENDEZ PARODI DNI: 18111923 ORCID: 0000-0002-1667-9594	Firmado electrónicamente por: RAMENDEZ el 25-01- 2023 00:14:01

Código documento Trilce: TRI - 0487888



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMÁN MURILLO MARCOS ANTONIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROMÁN MURILLO MARCOS ANTONIO DNI: 74025603 ORCID: / 0000-0003-2588-6891	Firmado electrónicamente por: MROMANMU2594 el 16-05-2023 12:32:42

Código documento Trilce: INV - 1347154

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremos Cultura organizacional	23
Tabla 2 Baremos Satisfacción laboral	24
Tabla 3 Niveles de Cultura Organizacional (distribución en frecuencias y porcentajes)	26
Tabla 4 Resultados descriptivos de la variable 01 (agrupado por dimensiones)	27
Tabla 5 Distribución en frecuencias y porcentajes de Satisfacción Laboral	28
Tabla 6 Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable 02	29
Tabla 7 Resultados de prueba de normalidad (variables y dimensiones)	30
Tabla 8 Correlación entre la variable 01 y la variable 02	31
Tabla 9 Nivel de correlación entre valores y satisfacción laboral	32
Tabla 10 Niveles de correlación entre creencias y satisfacción laboral	33
Tabla 11 Nivel de correlación entre clima y satisfacción laboral	34
Tabla 12 Niveles de correlación entre normas y satisfacción laboral	35
Tabla 13 Niveles de correlación entre símbolos y satisfacción laboral	36
Tabla 14 Correlación entre la dimensión de filosofía y la variable 02	37

RESUMEN

El objetivo trascendental de nuestro estudio de investigación fue determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de entidades estatales de salud de la red Mariscal Cáceres. Nuestro enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de método hipotético deductivo, y diseño no experimental de corte transversal. Nuestra población asignada para el estudio estuvo conformada por 300 colaboradores de salud, el tipo de muestra que se utilizó fue no probabilístico o no aleatorio por conveniencia, puesto que fue el mismo investigador que decidió quienes formaron parte de la exploración. Para la recolección de la información, se emplearon dos instrumentos válidos y confiables, el instrumento de cultura organizacional con una escala de medición tipo Likert, compuesto por 6 dimensiones y 18 ítems, y la escala de satisfacción laboral con una escala de medición tipo Likert, compuesto por 4 dimensiones, y 27 ítems. Por otro lado, concerniente a la parte estadística, el Rho Spearman de las variables de estudio al momento de correlacionar fue de 0.394^{**} , existiendo una correlación positiva media según la tabla de valores. Asimismo, el nivel de significancia de las variables antes mencionadas es $.000$, siendo inferior al valor de 0.01 . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de manera altamente significativa y se acepta la hipótesis alterna; es decir la Cultura organizacional si se relaciona con la Satisfacción laboral en los trabajadores de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres.

Palabras clave: Cultura organizacional, beneficios laborales, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The transcendental objective of our research study was to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction in workers of state health entities of the Mariscal Cáceres network. Our research approach was quantitative, of a descriptive correlational type, of a hypothetical deductive method, and a non-experimental cross-sectional design. Our population assigned for the study was made up of 300 health collaborators, the type of sample used was non-probabilistic or non-random for convenience, since it was the same researcher who decided who were part of the exploration. For the collection of information, two valid and reliable instruments were used, the organizational culture instrument with a Likert-type measurement scale, made up of 6 dimensions and 18 items, and the job satisfaction scale with a Likert-type measurement scale, composed of 4 dimensions and 27 items. On the other hand, concerning the statistical part, the Rho Spearman of the study variables at the time of correlation was 394^{**} , there being an average positive correlation according to the table of values. Likewise, the level of significance of the aforementioned variables is .000, being less than the value of 0.01. Therefore, the null hypothesis is rejected in a highly significant way and the alternate hypothesis is accepted; that is, the organizational culture if it is related to job satisfaction in workers of state health entities of the Mariscal Cáceres Network.

Keywords: Organizational culture, job benefits, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

Referente a la cultura que se da en las organizaciones se debe indicar que hoy en día viene adquiriendo una vital importancia dentro de las compañías tanto públicas como privadas, puesto que se ha considerado como una estrategia fundamental que permite retroalimentar los procesos y hacer algunas modificaciones en las cualidades, y comportamientos de las entidades laborales (Chávez et al., 2011).

Desde un principio, se sostuvo que la ciencia aumentará, pero el amor de muchos se enfriará (Diana, 2020). Eso nos conlleva a mirar al mundo de una manera diferente, es así como, considerando lo antes mencionado a las compañías empresariales, nos permite reconocer la importancia que hoy toma la cultura organizacional dentro de las empresas. Quedando demostrado lo mencionado por (González-Limas et al., 2018) a mayor cultura organizacional, mejores rendimientos laborales en los trabajadores.

Uno de los talentos que ha causado mayor interés al momento de indagar la cultura organizacional es la satisfacción laboral, considerándolo un proceso fundamental a fin de que las empresas logren mejores rendimientos. (Calles-Santoyo et al., 2019).

Investigaciones relacionadas a Cultura organizacional y Satisfacción laboral a nivel internacional son escasas, no se han encontrados muchos estudios aunando estas variables, sin embargo, las pocas que se han encontrado, evidencian de que sí existen relación significativa. (Méndez, 2019).

A nivel nacional, logramos encontrar una amplia información de las variables, tanto a nivel educativo, empresarial y de salud, quedando demostrado que la cultura organizacional viene adquiriendo total relevancia en empresas nacionales. Asimismo, la cultura organizacional es considerada como el núcleo más importante del capital intelectual (Dindha, 2020)

En este contexto, existen pocos estudios relacionados con las variables estudiadas en la región San Martín. Por lo tanto, dado que existía poca investigación en este campo, se realizó una exploración sobre las variables antes mencionadas en los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres para determinar si estas variables están relacionadas.

Por otro lado, habiendo conversado con algunos trabajadores que laboran dentro

del mismo sector, explican que dentro de la organización el clima laboral no están favorable, asimismo, describen que existen procesos de los cuales no son equitativos para todos, tales como: remuneración, trato al personal, horarios de trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores, se enfocan más en las metas y no tanto en el personal, poco compromiso en la atención a los pacientes y mucha hipocresía entre trabajadores.

Ante tales problemas, surgen diferentes temas que debemos responder para el propósito general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres? En cuanto a las preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre los valores de los empleados y la satisfacción laboral en las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres? ¿Cuál es la relación entre las creencias de los empleados y la satisfacción laboral en las unidades de salud gubernamentales de la red Mariscal Cáceres? ¿Cuál es la relación entre el clima y la satisfacción laboral entre los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres? ¿Cuál es la relación entre los estándares y la satisfacción laboral en las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres? ¿Cuál es la relación entre los símbolos y la satisfacción laboral en las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres? ¿Cuál es la relación entre la filosofía del empleado y la satisfacción laboral en las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres?

Además, además de explicar las conexiones entre ellos, también es importante resaltar los objetivos del estudio desarrollado, pues el objetivo general fue conocer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de las unidades de salud del estado. Red Mariscal Cáceres. En cuanto a los objetivos específicos tenemos: Determinar la relación entre los valores y la satisfacción laboral en el personal de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres. Determinar la relación entre las creencias de los empleados y la satisfacción laboral en las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres. Determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en empleados de unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres. Determinar la relación entre los estándares y la satisfacción laboral del personal de las unidades de salud pública pertenecientes a la red Mariscal Cáceres. Identificar la relación entre símbolos y satisfacción laboral en empleados de unidades de salud pública

de la red Mariscal Cáceres. Determinar la relación entre la filosofía de los empleados y la satisfacción laboral en las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres.

Por otro lado, es importante resaltar al ambiente laboral, siendo responsable significativamente en las relaciones laborales, es así como la cultura organizacional ha dejado de estar en el tercer plano, para pasar a ser un dinámico de vital importancia dentro de las empresas (Fajardo et al., 2020).

Justificar nuestra investigación nos ha sido selecto, puesto que nos ayudó a resolver dudas que existían en el proceso de exploración. El presente estudio se ha desarrollado bajo cierto compromiso y responsabilidad, en consecuencia, se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con una población de 300 trabajadores, utilizando a la misma cantidad como muestra.

La indagación que se elaboró tuvo relevancia y notabilidad, ya que aportó conocimientos a la investigación científica. Además, dicho estudio que se estableció se hizo en base a la necesidad de existir pocas investigaciones con relación a las variables estudiadas y más aún en el contexto estudiado el cual es en trabajadores del sector salud de la Región de San Martín. Lo cual nos conllevó a buscar datos que nos permitan conocer relación sobre las variables antes mencionadas. (Mauricio et al., 2010).

Cabe resaltar que, la tesis desarrollada ayudó a contribuir, colaborar y realizar un planteamiento de alternativas de solución que asistieron a la mejora continua de la cultura que se desarrolla en la organización y la satisfacción que se da en el contexto estudiado y en los sujetos de estudio.

Gracias a esta explicación, la investigación nos llevó a diferentes interrogantes que fueron respondidos como pregunta general durante la aplicación: existe una relación importante entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los personales de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres. En cuanto a las preguntas específicas se afirma: Existe una relación significativa entre los valores de los empleados y la satisfacción laboral en las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres. En las unidades de salud gubernamentales pertenecientes a la red Mariscal Cáceres existe una relación significativa entre las creencias de los empleados y la satisfacción laboral. Existe una relación importante entre el clima y la satisfacción laboral de los empleados de

las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres. En las unidades de salud pública pertenecientes a la red Mariscal Cáceres existe una relación significativa entre los estándares de dotación y la satisfacción laboral. Existe una relación significativa entre los símbolos de los empleados y la satisfacción laboral en las unidades de salud gubernamentales de la red Mariscal Cáceres. Existe una relación significativa entre la filosofía del personal y la satisfacción laboral en las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres.

A continuación, damos a conocer la secuencia del estudio que se ejecutó. En el primer capítulo elaboramos una breve descripción de nuestras variables de estudio, asimismo, dimos a conocer algunos antecedentes que se elaboraron a nivel internacional y nacional, del mismo modo, explicamos objetivos, problemas e hipótesis de la investigación, cerrando con una breve justificación del porqué del estudio. En el capítulo dos relatamos las diferentes teorías que destacan nuestras variables de estudio. Por consiguiente, en el capítulo tres referenciamos sobre la metodología de estudio, enfoque, diseño, población, muestra, definiciones conceptuales, operacionales, procedimiento y análisis estadístico. Consecuentemente en el apartado cuatro, se da a conocer los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, y, por último, hemos incluido un espacio de discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

II. MARCO TEÓRICO

Las diferentes investigaciones que damos a conocer son de acuerdo con nuestras variables de estudios, habiendo sido elaboradas en diferentes contextos tales como: salud, educación, y en organizaciones tanto públicas como privadas, quedando demostrado el interés que viene surgiendo por estudiar dichas variables.

En el ámbito internacional encontramos estudios que determinan el grado de relación que hay en nuestros constructos que deseamos explorar.

Lisset & Echeverría (2019) realizaron un estudio denominado cultura organizacional y satisfacción para conocer si estas dos variables realmente predicen un buen desempeño laboral entre los bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México. Población 7 hombres y 11 mujeres. Obteniendo resultados positivos, por tanto, cuando la variable independiente aumenta, la variable dependiente se comporta de la misma manera. Sin embargo, se sugirió que se continúen incluyendo las variables de la encuesta, ya que existen otros factores que pueden afectar el desempeño laboral.

Arif & K (n.d.) desplegaron un estudio relacionado liderazgo con relación a la cultura organizacional y la satisfacción laboral en directores de todas las escuelas secundarias en Medan (Indonesia) concluyendo que, dichas variables influyen directamente en el rendimiento laboral. Sin embargo, también dieron a conocer que, si se desea que los directores obtengan un mayor rendimiento, es importante que algunos indicadores de cultura y liderazgo mejoren.

Wahjoedi (2021) realizó un estudio para averiguar cómo la cultura organizacional afecta el ejercicio de los empleados en una pequeña y mediana empresa de Indonesia con hasta 50 empleados, lo que resultó en un efecto directo significativo entre dichas empresas, es decir a mayor cultura de empresa, mejores resultados se obtienen en los socios.

García et al (2020) realizaron una tesis sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del sector público en una institución educativa colombiana. La muestra de esta publicación fue de cincuenta personas. Donde se concluye que sí hay dependencia concluyendo que, a mayor cultura organizacional, mayor motivación y satisfacción laboral de los docentes.

Hernández et al. (2003) propusieron un estudio sobre cultura organizacional y bienestar ocupacional en siete empresas ubicadas en Manizales, Colombia. Los participantes fueron doscientos cuatro trabajadores que resolvieron el grado de dependencia entre las variables y que resultaron estadísticamente significativas.

Por otro lado, a nivel nacional podemos encontrar un alto porcentaje de investigaciones que hablan sobre Cultura organizacional y Satisfacción Laboral, sin embargo, son pocas las que se encuentran en revistas de alto impacto. A continuación, presentaremos algunos estudios relevantes para el proceso que estamos explorando.

Gómez et al. (2014) realizaron una investigación sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. Solo se utilizó como muestra a los empleados que laboran en la Facultad de Industria. Este trabajo concluye que estas variables tienen una relación razonable. En otras palabras, cuando la empresa se encamina en dar prioridad los puntos débiles de la cultura, tenemos mejores resultados de satisfacción laboral.

Díaz et al. (2021) realizaron un estudio para identificar la relación entre cultura y satisfacción en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao; Con base en una muestra de estudio de 8 personas, concluyen que existe una fuerte relación entre estas variables, argumentando que cuando la cultura organizacional es buena, también lo es la satisfacción laboral.

Ali & Sabri (2013) plantearon una investigación sobre cultura organizacional y satisfacción laboral en diecinueve profesores del nivel secundario de la I. E. Tupac Amaru de la provincia de Espinar, obteniendo como resultados altos de relación y dependencia entre las dos variables mencionadas. Es decir, si los docentes obtienen una cultura confortable, ellos se sentirían más motivados para desempeñar sus funciones.

Silva et al. (2014) hicieron una investigación sobre cultura organizacional, compromiso cristiano, y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión Lima, la muestra utilizada fue de cuatrocientos veinte y seis docentes, donde se logró a evidenciar un alto grado de significancia, a mayor cultura, mayor satisfacción de los docentes.

Por otro lado, no podemos pasar por alto la parte fundamental de toda problemática que se quiera investigar, siendo las bases teóricas necesarias para nuestro estudio. A continuación, presentaremos las teorías que sustentan las variables a estudiar.

Concerniente a la cultura variable 01, podemos encontrar el modelo teórico de Charles Handy: Dioses del Management: Este modelo hace Hincapié en que ningún gerente debe dejar de tomar en cuenta las 4 divinidades o procesos importantes para una buena gestión de las organizaciones.

Charles Handy, es un personaje que, para poder describir su teoría sobre cultura organizacional, ha recurrido a los dioses de la mitología griega. Como primera cultura que resalta es la de Zeus, un tipo de cultura que se caracteriza por el carisma, dejando que sus colaboradores sean independientes, pero con alto grado de responsabilidad, donde la confianza está por encima del Control. Es decir, yo te doy la potestad y la confianza, pero usted me responde a lo que queremos lograr. Por otro lado, tenemos la cultura Apolo que es considerada como la decisión de un todo, es decir, para establecer una medida, se toma en cuenta todos los departamentos o áreas implicadas. Sin embargo, su mayor debilidad es que sus procesos son lentos, lo cual dificulta muchas veces el desarrollo de su empresa. Asimismo, tenemos la cultura de Atenea, referida como un equipo donde para tomar decisiones se forman grupos por departamentos, agilizando en el menor tiempo posible las soluciones. Y por último tenemos a la cultura dionisiaca, se manifiesta por la individualidad, las decisiones que toman son de una persona, a diferencia de las otras (Gómez & Rodríguez, 2019).

Dentro de todos los modelos y teorías que existen sobre cultura organizacional, se ha creído conveniente poder trabajar con la base teórica de Edgar Shein, más conocido como el modelo de la Cebolla. (Vásquez-Rivera, 2016).

Dicha teoría ha sido creada, diseñada, y propuesta en el año de 1988 por Edgar Shein, quién hace referencia que el modelo tiene funciones de avance importantes que las empresas deberían tomar en cuenta, tales como: todos los conocimientos que se aprenden en la empresa deben servir para dar solución inmediata a problemas futuros, asimismo, se debe enseñar todo lo aprendido a los miembros que desconocen o ignoran algún proceso. consecuentemente, hace referencia a ciertas características que destacan

este modelo, considerándolos como la parte esencial de la teoría (Duque& Carvajal, 2015).

Artefactos: en este nivel, tiene que ver básicamente con la parte visible de la empresa, el lado estructural, lado físico, procesos, y recursos humanos que conforman la misma. Por la parte de Valores: en este nivel, se hace referencia a las normas que rigen a la empresa sobre su conducta, filosofía, metas, estrategias, etc. Y por último tenemos a los Supuestos: en este último nivel, hace referencia a las ideas personales y percepciones que tienen los colaboradores, afectando el comportamiento con la organización (creencias, pensamientos, sentimientos) (García, 2017).

Con motivo de seguir desarrollando nuestra parte conceptual, logramos encontrar a varios autores que definen a la cultura organizacional de la siguiente manera.

Solís et al. (2012) precisa a la cultura organizacional en un todo, es decir, es el ligado de valores, creencias, supuestos, reglas, parte física estructural, recursos financieros, y recursos humanos que predispone la conducta de los participantes dentro de una organización.

José (2006) define como un proceso que condiciona el comportamiento de los trabajadores en el centro de labores y que toma una preponderancia de imagen en la compañía.

Alonazi (2021) indica que la cultura está envuelta junto a las creencias, Valores, Costumbres y la filosofía corporativa (estructura, misión, visión y objetivos)

Al-Wareth et al. (2021) la define como proceso que azuza al comportamiento positivo, conllevándolos a que los empleados tengan mayor compromiso con la organización.

Por otro lado, para poder transformar las organizaciones, se necesita cambiar la cultura, puesto que la misma es considerada como un modo de vida, y si no cambiamos nuestra forma de vivir, nos veremos inmersos en graves problemas, lo mismo pasa con las organizaciones, sino cambiamos los sistemas donde trabajan y viven los colaboradores, a la larga nos encontraremos con barreras que afectarán la productividad de las empresas (Gálvez-Ruiz et al., 2017)

Del mismo modo, se deben describir que los factores (dimensiones) que integran la cultura de una organización son los valores: que es el conjunto de principios que rigen a

la empresa para con sus trabajadores. Creencias: percepción de los trabajadores de cómo es la organización y como deberían ser. Clima: es considerada como la percepción que tienen los trabajadores de su centro de labores, donde se ve influenciada por un conjunto de factores, salario, trato al personal, horarios, etc. Normas: son las reglas en la que los trabajadores se deben regir y respetar. Símbolos: son las tradiciones o fechas importantes impuestas por la organización. Filosofía: son todas las políticas e ideologías de las organizaciones.

Los diferentes tipos de cultura organizacional que existen dentro de una empresa tiene relevancia al momento de identificar las problemáticas, conocerlas nos va a permitir saber qué hacer ante una situación compleja, independientemente de la actividad que realicen.

Cultura burocrática: una cultura que se basa estrictamente en la formalidad, para ellos el respeto a los procesos es muy importante, no saltan instancias, al contrario, hacen hincapié a que la informalidad se debe mejorar. Asimismo, tienen reglas que están escritos en grandes manuales, de los cuales todo colaborador debe conocer al pie de la letra, a efectos de evitar problemas en la empresa. Cultura de clan: es una cultura que tiene un alto grado de identidad, todos están comprometidos con su trabajo, no sólo por exigencia, sino porque forma parte de su personalidad, todos comparten los valores de lealtad, cooperación y trabajo en equipo, donde el que más sabe, sirve como mentor y modelo de función para los nuevos. Cultura emprendedora: este tipo de cultura se caracteriza básicamente por alto nivel de creatividad y de rápida solución a las problemáticas, les gusta innovar y están pendientes de cualquier cambio que pueda haber. Cultura de mercado: enfocada básicamente en la producción, los trabajadores son medidos y recompensados en base a su productividad, es decir, ellos dependen del avance de su trabajo (Rodríguez et al., 2020).

Sánchez et al. (2006) mencionan que la composición de una cultura organizacional tiene que ver también con diferentes elementos que se hacen importantes e indispensables en nuestro trabajo de investigación, a continuación, daremos a conocer algunos puntos que se deben tomar en cuenta: Elementos visibles: son todos aquellos donde la gran parte se pueden observar, ceremonias, filosofía, creencias, valores,

normas, slogans, símbolos, etc. Elementos invisibles: hace referencia a todo aquello que está en el inconsciente de los colaboradores tales como: Elementos simbólicos: dentro de este encontramos a logos, uniformes, o elementos simbólicos que representan a la organización. Elementos estructurales: tiene que ver básicamente como, estructura organizacional de la empresa, políticas, normas, y jerarquías. Elementos materiales: menciona todo lo que tiene que ver con los recursos físicos, mobiliario, etc. Elementos conductuales: son todos aquellos elementos que tiene relevancia con los colaboradores, costumbres, estilos de vida, forma de pensar, y comportamiento humano.

La importancia de tener una cultura organizacional es que nos permite direccionarnos hacia dónde queremos llegar, y sirve como un instrumento que nos orienta desde lo personal, laboral, y familiar, al logro de nuestros objetivos como empresa, del mismo modo, es importante tomar en cuenta los estilos de vida, formas de vida y todas las políticas que se pueden incorporar en las organizaciones, ya que de ello va a depender el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Esto nos conlleva a confirmar que la forma como deben aprender e interiorizar una buena cultura organizacional los colaboradores, es a través de un marco integral, un lado mental, social, físico y espiritual (Juárez-Adauta, 2012).

Las características que hacen diferentes a una de otra organización es porque tienen bien definidas sus políticas, se interesan por la cultura de su empresa, son innovadoras, y tienen buena gestión y retención del talento humano. Asimismo, para poder desarrollar una cultura organizacional, implica saber manejar la adaptación externa e integración interna de una empresa (Marulanda et al., 2018)

Por otro lado, para comprensión de nuestra segunda variable, daremos a conocer qué sustentos teóricos nos enfocamos.

Teoría de los sucesos situacionales: propuesto por Quarstein et al. (1992), quienes describen que el ser humano para que alcance la satisfacción total, tiene que pasar por 2 procesos, uno de ellos son las características, los cuales vienen hacer el salario, oportunidades de crecimiento, horarios, políticas de la empresa, condiciones de trabajo, etc. Y, por otro lado, tenemos a los sucesos situacionales, que se vienen adar después de aceptar un trabajo, tales como, recesos adicionales, recompensas de manera

inesperada, o algún trato inadecuado por parte de los jefes. Llegando a la conclusión que, si estos 2 procesos se unen, serían un predictor fuerte para la Satisfacción Laboral (Nataly et al., 2020)

Teoría de las características de los puestos: propuestas por Glisson, y Durick (1988) mencionan que para un buen desempeño hemos de tomar características tales como: puesto de trabajo, trabajador mismo, y características de la organización.

Asimismo, refieren que un colaborador se sentirá más satisfecho y motivado, si supuesto en el cual está tiene características del mismo trabajador (Bonillo Muñoz, 2002).

Para tal efecto, como investigador he decidido trabajar con la teoría de las necesidades de Maslow: considerando que el ser humano es feliz y realizable cuando satisface las siguientes necesidades: Fisiológicas: se centra en la supervivencia del ser humano (respiración, sexo, alimentación, homeostasis). Seguridad: tener un alto grado de seguridad en todos los ámbitos ante cualquier amenaza (seguridad física, empleo, recursos, moral, salud). Social: necesidad de relacionarse, hacer amigos, sentirse querido y aceptado por los demás (amistad, afecto, intimidad, sexo). Estima: sentirse aceptado consigo mismo, y que sea reconocido por el resto (confianza, respeto, éxito). Autorrealización: cuando uno mismo siente que ha alcanzado a ser feliz con lo que es y lo que tiene (Enfermagem, 2006).

Con motivo de seguir desarrollando nuestra parte conceptual, logramos encontrar a varios autores que definen nuestra variable dos (satisfacción laboral) de la siguiente manera. Considerada como el conglomerado de emociones y sentimientos, que van a reflejar diferentes comportamientos ante el trabajo o situación laboral (Zayaset al., 2015).

Sánchez & García (2017) definen a la variable 02 como un estado emocional que es producto de las prácticas que se dan en el trabajo.

Gran mayoría de estudios realizados, comentan que una buena satisfacción laboral provoca mejores resultados en la productividad de las organizaciones, asimismo, existen algunos determinantes que ocasionan altos niveles de satisfacción, tales como: recompensas equitativas, políticas de ascenso, equipos cooperadores, mejores salarios, y recompensas emocionales (Delgado-Bello et al., 2021).

Por otro lado, García et al. (2018), da a conocer que si bien es cierto el sexo, la edad, la inteligencia, las habilidades y los años de experiencia son factores importantes, las organizaciones no pueden modificar ello, sin embargo, sirven en algunos casos para medir la satisfacción de los equipos.

En tal sentido, Sánchez-Sellero et al. (2014), describe varias características que llega a agruparlas en dos grandes categorías sobre la satisfacción laboral.

Las condiciones laborales: tiene que ver con lo que las empresas ofrecen, crecimiento personal, posibilidades de éxito, oportunidades de formación, mejoras salariales, elogios, seguros médicos, horarios, descansos, y diseños del puesto de trabajo. Y los agentes de satisfacción: hacen referencia a todo aquello que puede hacer que los eventos sean realizables.

Por otro lado, Una (2011) clasifica a la satisfacción laboral en cuatro grandes dimensiones que se tomaron para el proceso de nuestra investigación. Significación de las tareas: hace hincapié al compromiso de los trabajadores para el cumplimiento de sus labores dentro de su empresa. Condiciones de trabajo: tiene que ver con lo comfortable que se sienten los colaboradores en su organización. Reconocimiento personal y/o social: reconocimiento por parte de las organizaciones, con el objetivo de motivar a sus trabajadores. Benéficos sociales: son todas aquellas interpretaciones de los beneficios otorgados por la misma ley.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según el entorno de la averiguación, se configura la exploración elemental, puesto que se desea encontrar un aporte significativo a la comunidad científica, pero sin ningún aspecto que tenga que ver con la práctica; asimismo con respecto al diseño de la investigación se configura un estudio no experimental, puesto que no tendrá manipulación alguna las variables (Salgado, 2007). Para complementar este apartado se debe indicar que el presente estudio es transversal, debido a que el corte es real y verás, permitiendo a los investigadores recoger la información necesaria, rápida y veras, en un momento específico. (Veiga et al., 2008)

Diseño de investigación

El tipo de estudio es descriptivo correlacional, teniendo como fin demostrarla relación que existe entre las variables a estudiar (Gallardo, 2017). Asimismo, es importante describir el modelo gráfico que representará el estudio a realizar (Roy-García et al., 2019).

Correlación de Spearman

Es un itinerario que calcula la fuerza o grado de asociación entre 2 variables a estudiar. Variable (01) y la variable dependiente (02) (Ortega et al., 2009).

Se debe indicar que la correlación de Spearman hace uso de los valores que se encuentran en el rango de -1 y 1; donde mientras más cercano a 1 la relación es positiva y más fuerte y si el valor se aproxima a -1 también es fuerte, pero de sentido inverso (negativo), finalmente si obtiene un valor de 0 no existe relación (nula) (Restrepo & Gónzales, 2007)

3.2. Variables y Operacionalización

Definición Conceptual: Conceptualiza la cultura organizacional a modo de proceso condicionante del comportamiento de los trabajadores en el centro delabores y que toma

una preponderancia de imagen en la compañía (Veiga et al.,2008).

Definición operacional: El cuestionario consta de 6 dimensiones, 18 indicadores y 18 puntos según una escala tipo Likert. En cada dimensión existen unos indicadores que son: fomento de la motivación, trabajo en equipo y logro de metas (valores), recomendaciones de trabajo, salario adecuado, herramientas adecuadas (creencia), progreso, decisiones (clima), horarios, estándares de empleados y sanciones. (normas) Celebración de días especiales, incentivos a empleados, identidad (símbolos) Trabajo unificado, misión, visión y vacantes (filosofía). En una escala de nunca (1), a veces (2), a veces (3), muchas veces (4), siempre (5).

Variable 02

Definición conceptual: La variable 02 es considerada al aglomerado de sentimientos y emociones, los cuales van a reflejar diferentes comportamientos ante el trabajo o situación laboral (Charaja & Mamani, 2014).

Definición operacional: El cuestionario estará conformado por 4 dimensiones, 12 indicadores y 14 ítems, con una escala tipo Likert. Dentro de cada dimensión encontramos algunos indicadores que son los siguientes: Esfuerzo, realización, y confianza (Significación de la tarea), horario, ambiente, y comodidades, Trato, valor, y reconocimiento (Reconocimiento), salario, beneficios y salario (Beneficios económicos). Con una escala de medición que va desde total acuerdo (1), de acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (4), y total desacuerdo (5).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población, contiguo de personas que están en la probabilidad de ser parte del estudio. En tal sentido, el emporio a emplear serán todos los trabajadores de las entidades estatales del sector salud de la Red de Salud Mariscal Cáceres 2022. contando con un total de 300 trabajadores como población para dicho estudio (Otzen & Manterola, 2017). Dentro de los criterios de inclusión que fueron parte del estudio:

todos los trabajadores que tengan contrato con la entidad en diferentes modalidades, 276, 1057, 728, nombrados, por suplencia, locación y que sean trabajadores mayores de 18 años.

Por otro lado, damos a conocer los criterios de exclusión que se tomaron en cuenta: trabajadores del sector salud cesantes, trabajadores que tengan menos de 3 meses laborando, trabajadores servicio.

La muestra utilizada en la tesis ha sido no probabilística o no aleatoria por conveniencia debido a que el mismo investigador decide quien participa en su estudio. (Ardila et al., 2004).

Para los fines de la investigación se consolida una investigación con muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que es el mismo investigador quién decidirá quienes formarán parte de su estudio (Ardila et al., 2004)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este apartado se debe indicar que se utilizaron instrumentos y escalas ya validadas por autores.

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre: Instrumento que mide cultura organizacional.

Autor: Carolina Olmos Torres y Katerine Socha

FandiñoTiempo: 15 a 20 minutos.

Finalidad: Medir la cultura organizacional de los trabajadores

Ítems: 16

Dimensiones: 6, valores, creencias, clima, normas. Símbolos, y filosofía

Teoría: Basado en el modelo de Edgar Shein 1980, que habla sobre 3 puntos importantes, artefactos, valores y supuestos

Validación: mediante 6 jueces expertos de la Universidad piloto de Colombia, asimismo, fue adaptado en la ciudad de Iquitos con la población de la empresa Profuturo en el año 2020.

Tabla 1

Baremos Cultura organizacional

Categorías Dx	Valores	Creencias	Clima	Normas	Símbolos	Filosofía	Total
Bueno	12 – 15	12 – 15	12 – 15	12 – 15	12 – 15	12 – 15	67 - 90
Regular	8 – 11	8 – 11	8 – 11	8 – 11	8 – 11	8 – 11	43 - 66
Malo	3 – 7	3 – 7	3 – 7	3 – 7	3 – 7	3 – 7	18 - 42

Ficha técnica de

instrumento 2 Nombre: Escala de satisfacción

laboral (SL – SPC) **Autor:** Sonia Palma Carrillo

Tiempo: 15 minutos

Finalidad: Medir la satisfacción laboral de los trabajadores hacia el trabajo

Ítems: 27

Dimensiones: 4, significación de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento u/o social, y beneficios económicos.

Validación: fue validado en Lima Metropolitana con estudiantes de post grado de la Universidad Ricardo Palma, con una población de 300 personas.

Tabla 2***Baremos Satisfacción laboral***

Categorías Dx	Significaci3n de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimientopersonaly/o social	Beneficios económicos	Total, SL
Satisfecho	31 - 40	34 - 45	20 - 25	20 - 25	100 - 135
Promedio	20 - 30	22 - 33	13 - 19	13 - 19	64 - 99
Insatisfecho	8 - 19	9 - 21	5 - 12	5 - 12	27 - 63

Validez y confiabilidad

Para Hernández y Fernández (2014) la validez consiste en que el instrumento debe medir lo que pretende investigar, en este caso, la variable 01 y la variable 02, deben medir para lo que fueron creados. La validez de nuestras variables de estudio se ha dado en base a la Validez de los mismos autores quienes lo crearon. Es decir, no ha sido revisada por expertos, sino más bien por lo que el mismo instrumento contenía.

Posteriormente, los dos instrumentos fueron sometidos a la confiabilidad, Hernández y Fernández (2014) refieren que, la confiabilidad tiene que ver con la objetividad de los resultados, es decir, que, si su aplicación se hace a la misma población o sujeto, los resultados deben ser iguales, y no variar. Por consiguiente, para dicha investigación, los valores que tomaron los instrumentos fueron los siguientes: el Alfa de Cronbach para la variable 01 es .873, y para variable 02 es

.846. quedando demostrado que los instrumentos son altamente confiables, puesto que según (Palomino,2019) el Alfa de Cronbach debe oscilar entre 0 y 1, sin embargo, mientras la cercanía sea más cerca al 1, toda la prueba en general tendrá mayor consistencia. Ya que el valor aceptable para la confiabilidad no debe ser menor que 0,7 (Oviedo & Campo-Arias, 2005).

Por otro lado, se aplicó una muestra piloto para ver el grado de confiabilidad de dicho instrumento, según (León, 2013) el porcentaje que se debe utilizar para estos

casos es el 10% o 20% de mi muestra general, es así que, para este piloto, la cantidad de participantes fueron 20.

3.5. Procedimientos

Para poder realizar la recolección de los datos, primero se ha solicitado de manera oficial el permiso de la directora de la Red de Salud Mariscal Cáceres, una vez que accedimos al permiso, se estableció una fecha para aplicar dicho instrumento. Los instrumentos se ejecutaron vivencialmente con la ayuda del personal que labora dentro del sector salud, asimismo, se les dio a conocer los objetivos de la presente investigación, en tanto, recibimos el apoyo incondicional de los participantes, no obstaculizando el proceso, del mismo modo, se tomó en cuenta la inclusión y exclusión de la población que fue parte del estudio. Posteriormente, dicha información se llevó a un estadístico para obtener resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez terminada la aplicación de los instrumentos, pasamos a procesar la información en el software IBM SPSS Statistics versión 25. Desarrollado por international Business Machines Corporation (IBM) Asimismo, para saber con qué estadístico íbamos a trabajar, utilizamos la prueba de normalidad, obteniendo resultados por debajo del 0.01, es así que nuestra variables y dimensiones fueron no paramétricas, además de que nuestra muestra era mayor a 30 personas. Por otro lado, a nivel r se utilizó el coeficiente Rho de Spearman ya que nuestros valores estaban por debajo del 0.01.

3.7. Aspectos éticos

La secuencia de indagación se desarrolló entorno a lineamientos éticos; conllevado a que nuestra investigación tenga un alto grado de seguridad. Primero se aludió a los escritores respetando la pertenencia intelectual de los mismos, respecto a los participantes, se dio de manera voluntaria, manteniendo en reserva los datos que ellos mismos dieron a conocer a través de los instrumentos, asimismo, fueron tratados como respeto.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo por variable y dimensiones

Tabla 3

Niveles de Cultura Organizacional (distribución en frecuencias y porcentajes)

Cultura Organizacional	Frecuencia	%
Bueno	43	14.3
Regular	245	81.7
Malo	12	4.0
Total	300	100.0

En la tabla 3, se evidencia que la variable uno alcanza los siguientes niveles: del 100% de trabajadores que fueron parte del estudio, el 4% que equivale a 12 personas, refieren que el nivel de Cultura Organizacional de la Red de Salud MariscalCáceres se ubica en una categoría Mala, el 81.7% que equivale a 245 personas en un nivel Regular, y el 14.3% equivalente a 43 personas en un nivel Bueno.

Tabla 4*Resultados descriptivos de la variable 01 (agrupado por dimensiones)*

Niveles	Valores		Creencias		Clima		Normas		Símbolos		Filosofía	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	6	2%	60	20%	104	34.70%	182	60.70%	38	12.70%	78	26%
Regular	194	64.70%	162	54%	157	52.30%	99	33%	145	48.30%	163	54.30%
Malo	100	33.30%	78	26%	39	13%	19	6.30%	117	39%	59	19.70%
Total	300	100%	300	100%	300	100%	300	100%	300	100%	300	100%

En la tabla 4 en lo que refiere a las dimensiones de Cultura Organizacional, se puede observar que del 100% de personales de la RS Mariscal Cáceres que fueron encuestados. En la dimensión de Valores, sólo el 2% que equivale a 6 personas ubican en un nivel bueno, en creencias el 20% que equivale a 60 personas ubican en un nivel bueno, en clima, el 34.70% que equivale a 104 personas ubican en un nivel bueno, en normas, el 60.70% que equivale a 182 ubican en un nivel bueno, en símbolos, el 12.70% que equivale a 38 personas ubican en un nivel bueno, en filosofía, sólo el 26% que equivale a 78 personas ubican en lado bueno.

Tabla 5*Distribución en frecuencias y porcentajes de Satisfacción Laboral*

Cultura Organizacional	Frecuencia	%
Satisfecho	160	53%
Promedio	137	46%
Insatisfecho	3	1%
Total	300	100 %

La siguiente tabla 5, se demuestra que la satisfacción laboral alcanza los siguientes niveles: del 100% de trabajadores que fueron parte del estudio, el 53% que equivale a 160 personas, refieren que el valor de Satisfacción Laboral de la Red de Salud Mariscal Cáceres se ubica en una categoría satisfecho, el 46% que equivale a 137 personas en un nivel promedio, y el 1% equivalente a 3 personas en un nivel insatisfecho.

Tabla 6*Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable 02*

Niveles	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento social		Beneficios sociales	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Satisfecho	221	74%	123	41%	119	39.70%	87	29%
Promedio	76	25.30%	164	55%	166	55.30%	164	55%
Insatisfecho	3	1.00%	13	4%	15	5%	49	16.30%
Total	300	100%	300	100%	300	100%	300	100%

En la Tabla 6 concerniente a las dimensiones de la variable dos, el 100% de los personales de la RS Mariscal Cáceres que fueron encuestados. En la dimensión de significación de la tarea, el 74% que equivale a 221 individuos se sitúan en un nivel satisfecho, en condiciones de trabajo el 41% que equivale a 123 individuos se ubican en un nivel Satisfecho, en reconocimiento social, el 39.70% que equivale a 119 individuos se colocan en un nivel satisfecho, y en beneficios sociales el 55% que equivale a 164 individuos se sitúan en un nivel promedio.

Prueba de normalidad y variable de dimensiones

La prueba de normalidad se utilizó con el fin de ver si se admite o se refuta nuestra suposición alterna. Asimismo, la prueba de normalidad nos ayudó a identificar con que estadístico vamos a trabajar.

Tabla 7*Resultados de prueba de normalidad (variables y dimensiones)*

	Est.	Gl.	Sig.	Est	Gl	Sig.
Variable 01	.455	300	.000	.56	30	.000
Valores	.399	300	.000	.56	30	.000
Creencias	.275	300	.000	.80	30	.000
Clima	.283	300	.000	.78	30	.000
Normas	.378	300	.000	.69	30	.000
Símbolos	.263	300	.000	.78	30	.000
Filosofía	.277	300	.000	.79	30	.000
Variable 02	.354	300	.000	.66	30	.000
Significación	.457	300	.000	.57	30	.000
Condiciones	.332	300	.000	.72	30	.000
Reconocimiento	.331	300	.000	.73	30	.000
Beneficios	.286	300	.000	.79	30	.000

En la tabla 7 se aprecia que después de realizar la prueba de Kolmogórov- Smirnov con una población de 300 personas, el resultado fue el siguiente: la significancia entre las variables y cada una de sus dimensiones están por debajo del 0,01, eso quiere decir se debe aceptar la Hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula; por ello se empleó el Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

El estadístico utilizado en este estudio es Rho Spearman, puesto que sus valores son inferiores al 0,01. A continuación, presentamos las reglas que se deben tomar en cuenta al momento de contrastar cada una de las hipótesis.

Tabla 8

Correlación entre la variable 01 y la variable 02

Estadístico	Variables	r y p	Variable 01	Variable 02
Rho Spearman	Variable 01	r, p y Rho spearman	1.000	,394**
			.000	.000
	300		300	
	,394**		1.000	
	Variable 02		.000	300
			300	300

Al observar la tabla anterior 8, el coeficiente de correlación entre las variables es de 394**, indicando así que existe correlación positiva. Por otro lado, se puede observar que el nivel de significación de las variables mencionadas es 0.000, el cual es menor al valor de 0.01. Por tanto, se rechaza de manera muy importante la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, variable 01 si tiene relación con la variable 02 para Trabajadores de la Unidad de Salud Pública de la Red Mariscal Cáceres

Tabla 9*Nivel de correlación entre valores y satisfacción laboral*

Estadístico	Dimensión	r y p	Valores	Satisfacción laboral
			1.000	,163 **
	Valores			.005
Rho de Spearman		r,p y Rho spearman	300	300
	Satisfacción laboral		,163 **	1.000
			.005	
			300	300

Se puede apreciar en la Tabla 9 el coeficiente de correlación de Rho Spearman de la medida de valor y satisfacción laboral es de 163**, con una correlación positiva promedio según la tabla de valores. Por otro lado, se puede observar que el nivel de significancia de los valores y la variable 02 es 0.005 siendo el valor 0.05. Por tanto, se contradice significativamente la suposición nula y se acepta la suposición alternativa; es decir, la dimensión de valores en lo que se refiere a la satisfacción laboral de los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres.

Tabla 10*Niveles de correlación entre creencias y satisfacción laboral*

Estadístico	Dimensión	r y p	Creencias	Variable 02
			1.000	,508**
	Creencias			.000
R Spearman		r,p y Rho spearman	300	300
			,508**	1.000
	Variable 02		.000	
			300	300

En la Tabla 10, el índice de correlación de Spearman entre las creencias y la variable 02 es de 508**, el cual tiene una correlación positiva significativa según la tabla de valores. Por otro lado, se puede observar que la significancia entre la dimensión creencia y la variable 02 es 0.000 con un valor menor a 0.01. se rechaza la hipótesis nula, es decir, la dimensión religiosa se relaciona con la variable 02 en los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres.

Tabla 11*Nivel de correlación entre clima y satisfacción laboral*

Estadístico	Dimensión	r y p	Clima	Satisfacción laboral
			1.000	,414**
	Clima			.000
Rho de Spearman		r,p y Rho spearman	30 0	30 0
	Satisfacción laboral		,414**	1.000
			.000	
			30 0	30 0

La Tabla 11 muestra que el índice R de Spearman entre el clima y la satisfacción laboral es de 414**, que es una relación positiva pero moderada. Por otro lado, se puede observar que la significación del clima y la satisfacción laboral es 0.000, el valores menor a 0.01. Por lo tanto, se rechaza de forma altamente significativa la hipótesis nula de que el clima está relacionado con la variable 02 entre los trabajadores de salud pública de la red Mariscal Cáceres.

Tabla 12*Niveles de correlación entre normas y satisfacción laboral*

Estadístico	Dimensión	r y p	Normas	Variable 02
			1.000	,294**
	Normas			.000
Rho de Spearman		r,p y Rho spearman	300	300
			,294**	1.000
	Variable 02		.000	
			300	300

La Tabla 12, muestra que la correlación entre las normas y la satisfacción es positiva media obteniendo un nivel de 294**; asimismo, el valor de significación entre los factores aquí presentados es de 0,000, es decir, rechaza la suposición nula y acepta la alternativa, indicando que la dimensión de norma está conexas con la satisfacción laboral de los empleados de las unidades de salud pública del MariscalReto Cáceres.

Tabla 13*Niveles de correlación entre símbolos y satisfacción laboral*

Estadístico	Dimensión	r y p	Símbolos	Variable 02
			1.000	,202**
	Símbolos			.000
Rho de Spearman		r,p y Rho spearman	300	300
			,202**	1.000
	Variable 02		.000	
			300	300

Por otro lado, se puede observar que el valor de significancia de la dimensión de símbolos y variable 02 es 0.000, el valor es menor a 0.01. Por tanto, se rechaza de manera muy importante la suposición nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, la dimensión de los símbolos en relación con la variable 02 Mariscal Cáceres en el personal de las unidades de salud pública de la red.

La Tabla 13 muestra que la correlación entre símbolos y satisfacción es moderadamente positiva, dando un nivel de 202**; De igual forma, el valor de significación entre los factores aquí presentados es de 0,000, lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa, lo que indica que la dimensión de símbolos está relacionada con la satisfacción laboral de los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal en Cáceres.

Tabla 14*Correlación entre la dimensión de filosofía y la variable 02*

Estadístico	Dimensión	r y p	Filosofía	Variable 02
			1.000	,259**
	Filosofía			.000
Rho de Spearman		r,p y Rho spearman	300	300
			,259**	1.000
	Variable 02		.000	
			300	300

La Tabla 14, muestra que la r entre filosofía y satisfacción es en promedio efectiva y alcanza el nivel de 259**; De igual forma, el valor de significación entre los factores aquí presentados es de 0,000, lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa, lo que demuestra que la dimensión filosófica está relacionada con la satisfacción laboral de los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres.

V. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la discusión de nuestros temas estudiados y aquello que lo conforma, todo basados en antecedentes nacionales e internacionales, del mismo modo se dará a conocer los resultados obtenidos, el grado de relación, aceptación de la hipótesis alterna y por último algunas limitaciones en el desarrollo de la exploración.

El O.G del estudio fue conocer la correspondencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de las unidades de salud pública pertenecientes a la red Mariscal Cáceres. De igual forma, se trabajó con las dimensiones de la variable independiente, tales como valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías, para relacionarla con la variable O2.

Mediante metodología estadística se pudo demostrar que la correlación es positiva, en nivel medio, asimismo, el índice de Rho de Spearman fue de 394 **, con un nivel p de 0,000, que es menor que el valor de 0,01. De tal forma, se rechazó de manera muy significativa la suposición nula y se aceptó la suposición alternativa; es decir, las variables estudiadas si se relacionan en la Red de Salud Mariscal Cáceres.

El índice Rho de Spearman de valores de la dimensión y la satisfacción es 163**. El índice de correlación de Spearman de creencias dimensionales y satisfacciones es 508**. El índice de correlación de Spearman de la dimensión clima y satisfacción es 414**. El índice de correlación de Spearman para la dimensión valores y satisfacción es 294 **. El índice de correlación de Spearman entre la dimensión del símbolo y la satisfacción es 202**. El índice de correlación de Spearman entre la dimensión filosofía y la satisfacción es de 259**.

Por lo tanto, con todos estos resultados obtenidos se aceptan cada una de las hipótesis alternas; se aceptaron las hipótesis alternas; indicando que cada una de las dimensiones si tiene correlación con la satisfacción de los personales de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres.

Una vez dados los resultados, se determina que las variables estudiadas si se correlacionan entre sí. Así mismo, existen estudios semejantes que corroboran

la investigación desarrollada, Lisset & Echeverría (2019) realizaron un exploración denominada, cultura organizacional y satisfacción, a fin de saber si realmente estas 2 variables son predictoras para el buen desempeño laboral en bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México. Con una población de 74 del sexo masculino y 114 del sexo femenino. Obteniendo resultados favorables sobre las dos variables estudiadas. Es decir, cuando la variable 01 sube, la variable 02 hará lo mismo, y viceversa. Sin embargo, se sugiere seguir incorporando más variables de estudio, ya que existen otros factores que pueden intervenir en el desempeño laboral.

Wahjoedi (2021) emprendieron un estudio a fin de indagar cómo la cultura organizacional afecta el ejercicio de los trabajadores de una pequeña y mediana empresa en Indonesia, con una población no mayor ni menor de cincuenta trabajadores, obteniendo como resultado un efecto directo significativo entre dichas variables, es decir, a mayor cultura en la empresa, obtendremos mejores resultados en los colaboradores.

García et al (2020) desarrollaron una indagación de cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del sector público en un establecimiento educativo colombiana. Los participantes fueron cincuenta personas. Y se concluye que hay relación en las variables antes mencionadas.

Hernández et al (2003) propusieron una tesis sobre cultura organizacional y bienestar ocupacional en siete empresas ubicadas en Manizales, Colombia. Los que formaron parte del estudio fueron doscientos cuatro personales que resolvieron el grado de dependencia entre las variables y que resultaron estadísticamente significativas.

Por otro lado, a nivel nacional podemos encontrar un alto porcentaje de investigaciones que hablan sobre Cultura organizacional y Satisfacción Laboral, sin embargo, son pocas las que se encuentran en revistas de alto impacto. A

continuación, presentaremos algunos estudios relevantes para el proceso que estamos explorando.

Gómez et al. (2014) realizaron un estudio sobre la cultura organizacional y

la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Mayor de San Marcos. Solo se utilizó como muestra a los empleados que laboran en la Facultad de Industria. Este trabajo concluye que estas variables tienen una relación razonable. En otras palabras, cuando las empresas se dedican a cambiar los puntos débiles de la cultura, tenemos mejores resultados de satisfacción laboral.

Díaz et al. (2021), quienes desarrollaron una investigación para ver la congruencia entre cultura y satisfacción en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao; Con base en una muestra de estudio de

8 personas, concluyen que existe una fuerte relación entre estas variables, argumentando que cuando la cultura organizacional es buena, también lo es la satisfacción laboral.

Ali & Sabri (2013) propusieron un estudio sobre cultura organizacional y satisfacción laboral de diecinueve docentes de secundaria de Túpac Amaru, provincia de Espinar, obteniendo altos resultados sobre la relación y dependencia entre las dos variables mencionadas. En otras palabras, cuando los docentes obtienen una cultura cómoda, se sienten más motivados para cumplir con sus responsabilidades.

Silva et al (2014) realizaron un estudio sobre cultura organizacional, compromiso cristiano y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión Lima. Donde los prototipos se conformaron por cuatrocientos veintiséis magistrales, donde se pudo evidenciar un alto A mayor cultura, mayor satisfacción de los docentes.

Por lo tanto, se concluye que dichas variables estudiadas tienen un grado de relación, y que, en relación con el estudio realizado, mientras la variable 01 aumenta, lo mismo pasara con la variable 02.

Concerniente a algunas limitaciones que se tuvo en el proceso de investigación: fue al momento de emplear los instrumentos, puesto que nuestra muestra eran 300 personas y no ha sido fácil aplicarles a todos. Asimismo, no hemos encontrado muchos estudios de impacto, sobre todo de revistas indexadas

en lo que concierne a nuestras variables de estudio. Sin embargo, a pesar de algunas dificultades, hemos logrado terminar la investigación sin mucha premura.

VI. CONCLUSIONES

Primera: A nivel general, los datos obtenidos muestran que existe un nivel de significación de 0,000, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa, que demuestra que la variable uno está relacionado con la variable dos de los empleados en las unidades de salud del gobierno Mariscal de la Red Cáceres; la correlación existente entre estos factores es en promedio positiva y según Rho de Spearman alcanza niveles de 394

Segunda: En valores la p es de 0,005, se acepta la suposición alternativa, es decir, los valores están relacionados con la satisfacción laboral de los empleados en las unidades de salud del gobierno. el mariscal de red Cáceres; la correlación existente entre estos factores es en promedio positiva y según Rho de Spearman alcanza niveles de 163**.

Tercera: En cuanto a las creencias, es claro que el paralelismo de significación es de 0.000, lo que lleva a aceptar la suposición alterna, la cual demuestra que las creencias tienen congruencia con la satisfacción laboral de los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres; la correlación existente entre estos factores es significativamente positiva y ha alcanzado niveles de 508** según Rho de Spearman.

Cuarta: Para la dimensión clima, es evidente que el paralelismo de significación es de 0,001, lo que lleva a aceptar la suposición alterna de que el clima está relacionado con la satisfacción laboral de los empleados de las Unidades de Salud del Gobierno de la Red Mariscal. Cáceres; la correlación existente entre estos factores es en promedio positiva y según Rho de Spearman alcanza niveles de 414**. Para la dimensión norma, es evidente la p es 0,001, conllevando a aceptar la suposición alternativa, que muestra que las normas están relacionadas con la satisfacción laboral de los empleados en las unidades de salud del gobierno Network Marshal. Cáceres; la correlación existente entre estos factores es en promedio positiva y según Rho de Spearman alcanza niveles de 294.

Quinta: En cuanto a la dimensión simbólica, es claro que el paralelismo de significación es de 0,000, lo que conlleva a aceptar la suposición alterna, indicando que los símbolos están relacionados con la satisfacción laboral de los empleados de las unidades de salud pública de la red Mariscal Cáceres; la correlación existente entre estos factores es en promedio positiva y según Rho de Spearman alcanza niveles de 202**. En cuanto a la dimensión filosófica, es claro que el paralelismo de significancia es de 0,001, lo que conduce a la aceptación de la suposición alternativa, que muestra que la filosofía está relacionada con la satisfacción laboral de los empleados de las unidades de salud pública de la red de Mariscal Cáceres; la correlación existente entre estos factores es en promedio positiva y según Rho de Spearman alcanza niveles de 259.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Habiendo obtenido resultados favorables en la presente investigación, se recomienda seguir trabajando la Cultura Organizacional de la Red de Salud Mariscal Cáceres, con el fin de cada día tener trabajadores más satisfechos.

Segundo: Para evitar que existan trabajadores descontentos, es importante que todos los procesos en el sector Salud se lleven de la mejor forma, con un trato igualitario para todos. Fomentar espacios donde los trabajadores pueden despejar la mente. Brindar los materiales para cumplir los objetivos

Tercero: Que los directores, no sólo sean jefes, sino que también practiquen la empatía y el buen trato al personal. Que se implementen políticas de puertas abiertas, puesto que ello ayudará a que los trabajadores puedan expresar ideas de mejora en la Red de Salud.

Cuarto: Trabajar la parte tangible de la Red de Salud, como es la estructura, los materiales adecuados, la fachada, los logos, la indumentaria, etc. Promover el ruego de los empleados en las diferentes áreas, de acuerdo con sus perfiles.

Quinta: Que haya un plan de preparación y capacitación a profesionales para que puedan ocupar coordinaciones, de tal forma que se logre una cultura de innovación que promueva un ambiente más cómodo. Ampliar el estudio en otras redes de Salud. Mejorar los supuestos de la Red de Salud, como son las creencias erróneas de los trabajadores, estilos de vida, pensamientos errados, y que todo se ajuste a una sola cultura.

REFERENCIAS

- Abd Al-Wareth Alrazehi, H., Aina Amirah, N., Salman Mohammed Emam, A., & RashidHashmi, A. (2021). Proposed Model for Entrepreneurship, Organizational Culture and Job Satisfaction towards Organizational Performance in International Bank of Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 5(1), 2590–3748. <https://n9.cl/xzh74>
- Ali, A. J., & Sabri, H. M. (2013). Organizational culture and job satisfaction in Jordan. *Management and International Business Issues in Jordan*, 4, 105–118. <https://n9.cl/ndfo0>
- Alonazi, W. B. (2021). Building learning organizational culture during COVID-19 outbreak: a national study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–8. <https://n9.cl/les2u>
- Ardila, J., Rodríguez, N., & Gil, F. (2004). Población y muestreo. *Epidemiología Clínica: Investigación Clínica*, 129–139. <https://n9.cl/q8phj>
- Arif, S., & K, A. H. (n.d.). *Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High Schoolin Medan City*. 239–254. <https://n9.cl/pwry4>
- Bonillo Muñoz, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11(2002), 189–200. <https://n9.cl/3uly5>
- Calles-Santoyo, M., Martínez-Conchos, J., & Ramos-Sánchez, A. (2019). La cultura organizacional y el desempeño de las Instituciones de Educación Superior Públicas de México. *Atenas. Revista Científico Pedagógica*, 4(1682–2749), 64–78. <http://atenas.mes>. <https://n9.cl/857hb>
- Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción Laboral Y Motivación De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo-Puno-Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05–13. <https://n9.cl/dishr>
- Cultura, D. E. L. A., En, O., mexicanas, O., & Patl, J. (n.d.). *Proyecto financiado por laDGAPA-PAPIIT de la UNAM: Proyecto PAPIIT IN306716. Impacto de*

factores psicosociales y organizacionales en la salud ocupacional de trabajadores mexicanos. <https://n9.cl/qvu1n>.

Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., & Gahona-Flores, O. F. (2021). The role of emotional intelligence and work-family conflict in teacher jobsatisfaction, perceived performance, and turnover. *Informacion Tecnologica*, 32(1), 169–178. <https://n9.cl/y3syz>

Diana, L. (2020). *La cultura organizacional como elemento competitivo de las empresas turísticas en Colombia* *Organizational culture as a competitive element of tourism companies in Colombia*. 41(24), 308–321. <https://n9.cl/t25do>

Díaz Tinoco, A., Valderrama Rios, O. G., Merino Lozano, A. L., Nuñez Zarazú, L., & Cuba Sancho, J. M. (2021). Satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes universitarios en una Facultad de Ciencias de la Salud. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1642–1648. <https://n9.cl/mjjjh>

Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado, D. M. del P. B. L. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://n9.cl/2i4>

Duque Oliva, E. J., & Carvajal Prieto, L. A. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica - Organizational identity and its influence on image: A theoretical reflection. *Suma de Negocios*, 6(13), 114–123. <https://n9.cl/lxkg7r>

Enfermagem, D. (2006). El equipo de enfermería y Maslow: (in) satisfacciones en el trabajo *REBEn*. 59(4), 565–568. <https://n9.cl/hm6j5>.

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo I. *Universidad Continental*, 1, 98. <https://n9.cl/pb1f>

Gálvez-Ruiz, P., Grimaldi-Puyana, M., Sánchez-Oliver, A. J., Fernández-Gavira, J., & García-Fernández, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología Del Deporte*, 26, 104–109. <https://n9.cl/yg3af5>

- García, M., García, D., & Madrid, A. (2018). El género de la gerencia y la cultura organizacional de la pyme en la región de Murcia-España 1. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 261–283. <https://n9.cl/xkrqy>
- García Navarro, V. A. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura organizacional. *Perspectivas*, 39, 75–102. <https://n9.cl/xzf3d>
- García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., & Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista Espacios*, 41(37), 40–51. <https://n9.cl/7ert6>
- Gómez Díaz, C. F., & Rodríguez Ortiz, J. K. (2019). *Teorías De La Cultura Organizacional 1 1*. 1–26. <https://n9.cl/hgvh4>
- Gómez, T., Atúncar, Q., & Saravia, B. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. <https://n9.cl/fk293d>
- González-Limas, W. R., Bastidas-Jurado, C. F., Figueroa-Chaves, H. A., Zambrano- Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200. <https://n9.cl/fk293d>
- Hernández, C., Galvis, M., Milena, S., Narváez, T., & Yohana, K. (2003). *cultura organizacional y bienestar laboral*. <https://n9.cl/itad>
- José, J. (2006). Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año*, 11(33), 83–104. <https://n9.cl/nrb2v>
- Juárez-Adauta, S. (2012). PRÁCTICA CLÍNICO-QUIRÚRGICA Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 50(3), 307–314. <https://n9.cl/8x8p9>
- León, F. (2013). Comentarios de los autores. *Revista Médica Herediana*, 24(3), 262. <https://doi.org/10.20453/rnp.2013.330>. <https://n9.cl/kh87i>
- Lisset, S., & Echeverría, V. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. 33, 149–176.

<https://n9.cl/7vy6z>

- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). The organizational culture, a key factor for the transfer of knowledge in the coffee triangle research centers of Colombia. *Informacion Tecnologica*, 29(6), 245–252. <https://n9.cl/3cwfh>
- Mendez Alvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136. <https://n9.cl/8licg>
- Nataly, G. C., Fabiola, J. D., Katherine, M. O., & Francisco, G. C. (2020). Factores de satisfacción e insatisfacción en los docentes administrativos de instituciones de educación superior: Un estudio exploratorio en periodo de COVID-19. *Factores de Satisfacción e Insatisfacción En Los Docentes Administrativos de Instituciones de Educación Superior: Un Estudio Exploratorio En Periodo de COVID-19*. <https://n9.cl/d0yxj>
- Ortega, R. M. M., Pendás, L. C. T., Ortega, M. M., Abreu, A. P., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <https://n9.cl/cebjc>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://n9.cl/b5qns>
- Oviedo Celina, H., & Campo-Arias, a. (2005). Aproximación al uso Coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. <https://n9.cl/ybd8>
- Restrepo, L., & Gónzales, J. (2007). From Pearson to Spearman. *Revista Colombianade Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183–192. <https://n9.cl/cfncq>
- Rodríguez, J. J. V., Rubiano, M. G., Aponte, C. F., Bustamante, M. C. A., Jaramillo, J. Á., González, E. Q., González, E. J. C., Jaramillo, V. A., & Vélez, M. A. G. (2020). Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition. *Suma Psicológica*, 27(1), 52–61. <https://n9.cl/ho8f6>

- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlation: Not all correlation entails causality. *Revista Alergia Mexico*, 66(3), 354–360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>. <https://n9.cl/ujlcs>
- Salgado, A. (2007). Evaluación Del Rigor Metodológico Y Retos. In *Liberabit* (Vol. 13, Issues 1729–4827, pp. 71–78). <https://n9.cl/pvla>.
- SÁNCHEZ-SELLERO, M. C., SÁNCHEZ-SELLERO, P., CRUZ-GONZÁLEZ, M. M., & SÁNCHEZ-SELLERO, F. J. (2014). Características Organizacionales De La Satisfacción Laboral En España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537–547. <https://n9.cl/70n2m>
- Sánchez, J. C., Tejero, B., Yurrebaso, A., & Lanero, A. (2006). *CULTURA ORGANIZACIONAL: DESENTRAÑANDO VERICUETOS* José C. Sánchez, Lanero Blanca Tejero, Amaia Yurrebaso y Ana. 1, 374–397. <https://n9.cl/4nbwc>
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. de L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 163. <https://n9.cl/3iw2>
- Silva, E., Reynaldo, F., & Casas, A. (2014). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión*. 52–66. <https://n9.cl/ayzmf>
- Solís, M. D. V., Solís, F. M. V., & Salinas, E. E. B. (2012). Diagnóstico de la Cultura Organizacional en un Hospital de Zona en Durango. *Conciencia Tecnológica*, 44, 23–29. <https://n9.cl/l8j72>
- Una, L. D. E. L. O. S. E. (2011). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Ilíana páez gabriunas*. 26(116), 63–81. <https://n9.cl/a0zth>
- Vásquez-Rivera, O. I. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. *Entramado*, 12(1), 66–80. <https://n9.cl/1wel0>

- Veiga de Cabo, J., Fuente Díez, E. de la, & Zimmermann Verdejo, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 54(210), 81–88. <https://n9.cl/lwrwr>
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11, 2053–2060. <https://n9.cl/194ma>
- Yopan Fajardo, Jorge Luis; Palmero Gómez, Neysi; Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional Yopan Fajardo. *Cultura Organizacional Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263–281. <https://n9.cl/bueff>
- Zayas, P., Baez, R., Zayas, J., Hernandez, M., Antonio, R., Santana, B., Feria, J. Z., & Lobaina, M. H. (2015). CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN COMERCIALIZADORA MAYORISTA * CAUSES OF JOB SATISFACTION IN A MARKETING ORGANIZATION WHOLESALE 1 2 3 4 5 *

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Anexo 4: Consentimiento o asentimiento informado UCV.

ANEXO 01: Tabla de operacionalización de la variable

Operacionalización de la variable						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN - ESCALA
Cultura organizacional - V. 01	Define como un proceso que condiciona el comportamiento de los trabajadores en el centro de labores, y que toma una preponderancia de imagen en la compañía (Shein, 2014).	El cuestionario estará conformado por 6 dimensiones, 16 indicadores y 18 ítems, con una escala Likert.	Valores	Fomento de motivación Promueve trabajo en equipo Cumplimiento de metas	1,2,3	1: Nunca 2: Ocasionalmente 3: Algunas veces 4: Frecuentemente 5: Siempre
			Creencia	Recomendación trabajo Salario adecuado Herramientas adecuadas	4,5,6	
			Clima	Progresar como persona Cooperación en empresa Decisiones en el trabajo	7,8,9	
			Normas	Horarios de entrada y salida Normas en los empleados, Sanciones ante una falta	10,11,12	
			Simbolos	Celebración de fechas especiales Incentivo a trabajadores Significado de ceremonias, logos.	13,14,15	
			Filosofías	Trabajo coherente, misión, visión Vacantes, trabajadores internos Interés de desarrollo profesional y familiar	16,17,18	
Operacionalización de la variable Satisfacción laboral						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN - ESCALA
Satisfacción laboral - V. 02	La satisfacción laboral es considerada como el conglomerado de emociones, necesidades y sentimientos que van reflejan comportamientos en el ámbito laboral. (Maslow, 1988).	El cuestionario estará conformado por 4 dimensiones, 12 indicadores y 27 ítems, con una escala Likert.	Significación de la tarea	Esfuerzo, confianza, realización.	3,4,7,18,21,22,25,26	1: Total acuerdo 2: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: En desacuerdo 5: Total desacuerdo
			Condiciones de trabajo	Horario, ambiente, comidas.	1,8,12,14,15,17,20,23,27	
			Reconocimiento personal y/o social	Trato, valor, reconocimiento.	6,11,13,19,24	
			Beneficios sociales	Salario, beneficios, trabajo.	2,5,9,10,16	

ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

Cultura organizacional

INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL						
N°	SEXO	MASCULINO				
		FEMENINO				
	EDAD	20 - 30	41 - 50			
		31 - 40	51 - a más			
	IPRES	CENTRO DE SALUD				
		HOSPITAL				
		PUESTO DE SALUD				
	REGIMEN DE CONTRATO	CAS				
		LOCACIÓN				
		NOMBRADO				
LABOR QUE REALIZA	ADMINISTRATIVO					
	ASISTENCIAL					
A continuación, presentaremos unas preguntas que usted debe responder, recuerde que no hay pregunta buena ni mala, asimismo, las respuestas serán de mucha confidencialidad						
	Preguntas	Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la empresa donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿Para la empresa donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
4	¿Cree usted que para ingresar a la empresa es necesaria una recomendación o influencia interna?					
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la empresa es el adecuado?					
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo?					
7	¿Percibe usted que la empresa le permite aprender y progresar como persona?					
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa?					
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?					
11	¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los trabajadores?					
12	¿La empresa utiliza sanciones ante una falta?					
13	¿La empresa celebra fechas especiales como el día del trabajador, navidad, entre otros?					
14	¿La empresa recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la empresa?					
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la empresa?					
17	¿Al haber una vacante, la empresa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes de personas externas?					
18	¿A la empresa le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

Satisfacción laboral

N°	escala de satisfacción laboral (SL – SPC)					
	SEXO	MASCULINO				
		FEMENINO				
	EDAD	20 - 30		41 - 50		
		31 - 40		51 - a más		
	IPRES	CENTRO DE SALUD				
		HOSPITAL				
		PUESTO DE SALUD				
	REGIMEN DE CONTRATO	CAS				
		LOCACIÓN				
NOMBRADO						
LABOR QUE REALIZA	ADMINISTRATIVO					
	ASISTENCIAL					
A continuación, presentaremos unas preguntas que usted debe responder, recuerde que no hay pregunta buena ni mala, asimismo, las respuestas serán de mucha confidencialidad.						
Preguntas		Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?					
2	¿Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo?					
3	¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?					
4	¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?					
5	¿Me siento mal con lo que gano?					
6	¿Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"?					
7	¿Me siento útil con la labor que realizo?					
8	¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
9	¿El sueldo que gano es aceptable?					
10	¿La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando?					
11	¿Prefiero tomar distancia con las personas las cuales trabajo?					
12	¿Me disgusta el horario?					
13	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?					
14	¿Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad de trabajo?					
15	¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable ?					
16	¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					
17	¿El horario de trabajo me resulta incómodo?					
18	¿Me complace los resultados de mi trabajo?					
19	¿Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido?					
20	¿Me siento cómodo en el ambiente que laboro?					
21	¿El trabajo que realizo me hace sentir autorealizado?					
22	¿Me gusta el trabajo que realizo?					
23	¿Existen las comodidades Para un buen desempeño de las labores diarias ?					
24	¿Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer horas extras?					
25	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?					
26	¿Me gusta la actividad que realizo?					
27	¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Solís Tipian Martín Albino **DNI:** 07423431

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 6 de julio del 2023.



Dr. Solís Tipian Martín Albino

DNI: 07423431

Anexo 4: Consentimiento o asentimiento informado UCV.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres, 2022

Investigador (a): Román Murillo, Marcos Antonio

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la presente investigación titulada: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres, 2022; la cual tiene como objetivo de la investigación: Determinar la cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres, 2022. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del Postgrado: Maestría en gestión del talento humano, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la unidad de investigación.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta para recolectar algunos datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de entidades de salud estatales de la Red Mariscal Cáceres, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del contexto de investigación. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Marque con una "X" donde corresponda:
Afirmo que soy mayor de edad:
Afirmo que soy Apoderado y que acepto participar voluntariamente de este estudio.
4. Puedo realizar todas las preguntas que sean necesarias para aclarar mis dudas antes de decidir si deseo participar o no. También si luego de aceptar no deseo continuar con el cuestionario puede retirarse sin ningún problema.

5. Se me ha explicado, que el presente estudio, no ocasiona ningún riesgo físico ni mental para mi persona (ni para mi menor hijo de ser el caso), asimismo de existir preguntas que me generen incomodidad, estoy en la libertad de responderlas o no.
6. Haré manifiesto explícito si deseo o no, que los resultados de la investigación se me alcancen al término de la investigación. No recibiré ningún beneficio económico ni de otra índole. Soy consciente que este estudio no va a aportar a la salud individual de mi persona (o de mi menor hijo de ser el caso), sin embargo, los resultados podrán convertirse en beneficio público de los usuarios de consulta externa del nosocomio.
7. Los datos recolectados son anónimos y no podrán identificar al participante. Soy asimismo consciente que la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se usará para ningún otro propósito externo a esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Román Murillo, Marcos Antonio.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del estudio. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

Otros anexos

Anexo 5: Análisis de fiabilidad de las 2 variables y sus dimensiones

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\MARCOS ROMAN\Desktop\TESIS ROMAN 2022.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	300	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	300	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	12

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CTOTAL_r	19,72	13,592	,709	,776
Valores_r	19,31	14,447	,322	,802
Creencias_r	19,56	13,063	,495	,787
Clima_r	19,84	12,839	,568	,779
Normas_r	20,16	13,843	,378	,798
Simbolos_r	19,36	13,749	,351	,802
Filosofía_r	19,68	13,254	,455	,791
STOTAL_r	20,14	13,086	,687	,772
Significación_r	20,35	14,481	,348	,800
Condiciones_r	19,99	13,659	,470	,790
Reconocimiento_r	19,97	14,193	,330	,802
Beneficios_r	19,75	13,387	,437	,793

ANEXO 06: Categorías diagnósticas o baremación de la variable cultura organizacional

CATEGORIAS DIAGNÓSTICAS PARA MIS INSTRUMENTOS DE TESIS CULTURA ORGANIZACIONAL

18 ITEMS Y 5 DIMENSIONES:

1 nunca

2 ocasionalmente

3 algunas veces

4 frecuentemente

5 siempre

Valor máximo $18 \times 5 = 90$ - Valor mínimo $18 \times 1 = 18$

Rango = $90 - 18 = 72$

Amplitud = $72 / 3 = 24$

Categorías Diagnósticas:

Malo = $18 + 24 = 42$ / queda así: 18 - 42

Regular = $38 + 21 = 58$ / queda así: 43 - 66

Bueno = $58 + 21 = 79$ / queda así: 67 - 90

Categorías Dx	Valores 3 ítems	Creencias 3 ítems	Clima 3 ítems	Normas 3 ítems	Simbolos 3 ítems	Filosofía 3 ítems	Total, CO 16 ítems
Bueno	12 - 15	12 - 15	12 - 15	12 - 15	12 - 15	12 - 15	67 - 90
Regular	8 - 11	8 - 11	8 - 11	8 - 11	8 - 11	8 - 11	43 - 66
Malo	3 - 7	3 - 7	3 - 7	3 - 7	3 - 7	3 - 7	18 - 42

Bueno: 67-90

Regular: 43-66

Malo: 18-42

CATEGORIAS DIAGNÓSTICAS PARA MIS INSTRUMENTOS DE TESIS
SATISFACCIÓN LABORAL

CATEGORIAS DIAGNÓSTICAS PARA MIS INSTRUMENTOS DE TESIS
SATISFACCIÓN

14 ITEMS Y 4 DIMENSIONES:

1 total desacuerdo

2 en desacuerdo

3 indeciso

4 de acuerdo

5 total acuerdo

Valor máximo $27 \times 5 = 135$ - Valor mínimo $27 \times 1 = 27$

Rango = $108 - 27 = 108$

Amplitud = $108 / 3 = 36$

Categorías Dx	Significación de la tarea 8 ítems	Condiciones de trabajo 9 ítems	Reconocimiento personal y/o social 5 ítems	Beneficios económicos 5 ítems	Total, SL 27 ítems
Satisfecho	31 - 40	34 - 45	20 - 25	20 - 25	100 - 135
Promedio	20 - 30	22 - 33	13 - 19	13 - 19	64 - 99
Insatisfecho	8 - 19	9 - 21	5 - 12	5 - 12	27 - 63

ANEXO 07: Prueba de normalidad

IBM SPSS Statistics Visor

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

Estado .log

análisis de fiabilidad

Título

Notas

Conjunto de datos activo

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Título

Resumen del procesamiento

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos total-elemento

Pruebas no paramétricas

Título

Notas

Conjunto de datos activo

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CTOTAL_R	19,72	13,592	,709	,776
Valores_r	19,31	14,447	,322	,802
Creencias_r	19,56	13,063	,495	,787
Clima_r	19,84	12,839	,568	,779
Normas_r	20,16	13,843	,378	,798
Simbolos_r	19,36	13,749	,351	,802
Filosofía_r	19,68	13,254	,455	,791
STOTAL_r	20,14	13,086	,687	,772
Significación_r	20,35	14,481	,348	,800
Condiciones_r	19,99	13,659	,470	,790
Reconocimiento_r	19,97	14,193	,330	,802
Beneficios_r	19,75	13,387	,437	,793

NEAR TESTS

```

/K-S(NORMAL)=CTOTAL_R Valores_r Creencias_r Clima_r Normas_r Simbolos_r
r Filosofia_r STOTAL_r Significación_r Condiciones_r Reconocimiento_r Be
neficios_r
/MISSING ANALYSIS.
    
```

Pruebas no paramétricas

[Conjunto_de_datos] C:\Users\MARCOS ROMAN\Desktop\TESTIS ROMAN 2022.sav

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	CTOTAL_R	Valores_r	Creencias_r	Clima_r	Normas_r	Simbolos_r	Filosofía_r	STOTAL_r	Significación_r	Condiciones_r	Reconocimiento_r	Beneficios_r
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,90	2,31	2,06	1,78	1,46	2,26	1,94	1,48	1,27	1,63	1,87
	Desviación típica	,416	,506	,677	,657	,613	,670	,674	,520	,468	,566	,662
	Diferencias más extremas	Absoluta	,455	,399	,275	,283	,378	,263	,277	,354	,457	,332
Positiva		,362	,399	,275	,241	,378	,263	,266	,354	,457	,279	,270
Negativa		-,455	-,248	-,265	-,283	-,228	-,254	-,277	-,310	-,280	-,332	-,331
Z de Kolmogorov-Smirnov	7,876	6,907	4,789	4,895	6,555	4,553	4,805	6,126	7,914	5,743	5,733	4,951
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

IBM SPSS Statistics Processor está listo H: 272, V: 1266 pt

28°C Soleado

Búsqueda

ESP ES 09:40 19/11/2022

ANEXO 08: Correlaciones de las variables dimensiones

SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

NONPAR CORR
 /VARIABLES=CTOTAL_R Valores_r Creencias_r Clima_r Normas_r Simbolos_r Filosofia_r STOTAL_r Significación_r Condiciones_r Reconocimiento_r Beneficios_r
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos] C:\Users\MARCOS ROMAN\Desktop\TESIS ROMAN 2022.sav

			Correlaciones												
			CTOTAL_R	Valores_r	Creencias_r	Clima_r	Normas_r	Simbolos_r	Filosofia_r	STOTAL_r	Significación_r	Condiciones_r	Reconocimiento_r	Beneficios_r	
Rho de Spearman	CTOTAL_R	Coefficiente de correlación	1,000	,388**	,319**	,592**	,264**	,493**	,557**	,394**	,321**	,295**	,262**	,278**	
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Valores_r	Valores_r	Coefficiente de correlación	,388**	1,000	,156**	,403**	,168**	,195**	,197**	,163**	,081	,030	,189**	,115**	
		Sig. (bilateral)	,000		,007	,000	,004	,001	,001	,005	,164	,601	,001	,046	
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	
Creencias_r	Creencias_r	Coefficiente de correlación	,319**	,156**	1,000	,271**	,150**	,301**	,191**	,508**	,068	,409**	,328**	,385**	
		Sig. (bilateral)	,000	,007		,000	,009	,000	,001	,000	,240	,000	,000	,000	
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	
Clima_r	Clima_r	Coefficiente de correlación	,592**	,403**	,271**	1,000	,192**	,385**	,281**	,414**	,128**	,365**	,220**	,243**	
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,027	,000	,000	,000	
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	
Normas_r	Normas_r	Coefficiente de correlación	,264**	,168**	,150**	,192**	1,000	-,004	,257**	,294**	,217**	,243**	,216**	,323**	
		Sig. (bilateral)	,000	,004	,009	,001		,951	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	
Simbolos_r	Simbolos_r	Coefficiente de correlación	,493**	,195**	,301**	,385**	-,004	1,000	,338**	,202**	-,004	,174**	-,068	,138**	
		Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,000	,951		,000	,000	,939	,002	,240	,017	
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	
Filosofia_r	Filosofia_r	Coefficiente de correlación	,557**	,197**	,191**	,281**	,257**	,338**	1,000	,259**	,214**	,074	,230**	,308**	
		Sig. (bilateral)	,000	,001	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,200	,000	,000	
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	
STOTAL_r	STOTAL_r	Coefficiente de correlación	,394**	,163**	,508**	,414**	,294**	,202**	,259**	1,000	,399**	,624**	,373**	,477**	
		Sig. (bilateral)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	
Significación_r	Significación_r	Coefficiente de correlación	,321**	,081	,068	,128**	,217**	-,004	,214**	,399**	1,000	,343**	,208**	,108	
		Sig. (bilateral)	,000	,164	,240	,027	,000	,939	,000	,000		,000	,000	,062	
		N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	

IRM SPSS Statistics Process

Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
Log
Correlaciones no para
Título
Notas
Conjunto de datos
Correlaciones

Valores_r	Coefficiente de correlación	.388**	1,000	.156**	.403**	.168**	.195**	.197**	.163**	.081	.030	.189**	.115*
	Sig. (bilateral)	.000	.	.007	.000	.004	.001	.001	.005	.164	.601	.001	.046
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Creencias_r	Coefficiente de correlación	.319**	.156**	1,000	.271**	.150**	.301**	.191**	.508**	.068	.409**	.328**	.365**
	Sig. (bilateral)	.000	.007	.	.000	.009	.000	.001	.000	.240	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Clima_r	Coefficiente de correlación	.592**	.403**	.271**	1,000	.192**	.365**	.261**	.414**	.136*	.365**	.220**	.243**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.	.001	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Normas_r	Coefficiente de correlación	.264**	.168**	.150**	.192**	1,000	-.004	.257**	.294**	.217**	.243**	.216**	.323**
	Sig. (bilateral)	.000	.004	.009	.001	.	.951	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Símbolos_r	Coefficiente de correlación	.493**	.195**	.301**	.365**	-.004	1,000	.338**	.202**	-.004	.174**	-.068	.138**
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.000	.000	.951	.	.000	.000	.939	.002	.240	.017
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Filosofía_r	Coefficiente de correlación	.557**	.197**	.191**	.261**	.257**	.338**	1,000	.259**	.214**	.074	.230**	.308**
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.	.000	.000	.200	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
STOTAL_r	Coefficiente de correlación	.394**	.163**	.508**	.414**	.294**	.202**	.259**	1,000	.399**	.624**	.373**	.477**
	Sig. (bilateral)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Significación_r	Coefficiente de correlación	.321**	.081	.068	.126*	.217**	-.004	.214**	.399**	1,000	.343**	.208**	.108
	Sig. (bilateral)	.000	.164	.240	.027	.000	.939	.000	.000	.	.000	.000	.062
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Condiciones_r	Coefficiente de correlación	.295**	.030	.409**	.365**	.243**	.174**	.074	.624**	.343**	1,000	.166**	.162**
	Sig. (bilateral)	.000	.601	.000	.000	.000	.002	.200	.000	.000	.	.004	.005
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Reconocimiento_r	Coefficiente de correlación	.262**	.169**	.326**	.220**	.216**	-.068	.230**	.373**	.208**	.166**	1,000	.116*
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.000	.000	.000	.240	.000	.000	.000	.004	.	.045
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Beneficios_r	Coefficiente de correlación	.278**	.115*	.365**	.243**	.323**	.136*	.308**	.477**	.108	.162**	.116*	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	.046	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.062	.005	.045	.
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Personalized Edition | 14:10:12 W 1/21/2022

28°C Soledad | Búsqueda | ESP ES | 09:49 19/11/2022