



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS
ADVANCE S.R.L, CERCADO DE LIMA, 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

CANAL ASPILCUETA, LUZ MARLENE

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

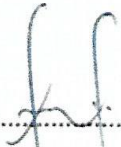
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2015

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por la señorita
 LUZ MARLENE CANAL ASPILCUETA
 cuyo título es:
 LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL
 EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L, CERCADO DE LIMA, 2015
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 (número) doce (letras).

Los Olivos, 07 de Julio del 2015



 Dr. Dávila Arenaza Víctor
 PRESIDENTE



 Dr. Arce Álvarez Edwin
 SECRETARIO



 Dr. Costilla Castillo Pedro
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, por su amor infinito.

A mí primo Willy quien está en constante lucha para la mejora de su salud.

A mi ser querido “Milenio” que hoy está junto a Nuestro Señor.

A los docentes que me asesoraron para poder realizar mi desarrollo de tesis.

Por ellos soy lo que soy y seré lo que quiero ser.

Luz Canal

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a mi asesor Edwin Arce Álvarez, a Negocios Advance S.R.L, mi centro de labor y a mis padres, quienes me ayudaron en el proceso con sus aportes, sus conocimientos en mi investigación para así culminar los proyectos de universidad.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Luz Marlene Canal Aspilcueta con DNI N° 46139449, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 01 de Julio del 2015.



Luz Marlene Canal Aspilcueta

DNI: 46139449

PRESENTACIÓN

Estimados señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L., CERCADO DE LIMA, 2015”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Luz Marlene Canal Aspilcueta

ÍNDICE

Página de Jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problema	13
1.1.1. Problema general	13
1.1.2. Problemas específicos	13
1.2. Objetivo	13
1.2.1. Objetivo general	13
1.2.2. Objetivos específicos	13
II. MARCO METODOLÓGICO	14
2.1. Hipótesis	14
2.2. Variables	14
2.3. Operacionalización de variables	14
2.4. Metodología	18
2.5. Tipo de estudio	18
2.6. Diseño de investigación	18
2.7. Población, muestra y muestreo	19
2.8. Técnicas e instrumento de recolección de datos	20
2.9. Método de análisis de datos	22

III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	61
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
VII. ANEXOS	71

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo general, determinar si la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral. La hipótesis general verifica que de acuerdo a la contrastación respectiva utilizando el programa SPSS – Correlación de Spearman, con un nivel de significancia de 5%, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Teniendo la muestra un nivel de confianza de 95% y 5% de margen de error. La investigación tiene enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo – correlacional. La población objeto de estudio está conformada por los colaboradores de la empresa Negocios Advance, Cercado de Lima. La técnica de recolección de los datos primarios fue la aplicación de encuestas por muestreo, el cuestionario fue de tipo Likert, este instrumento es confiable y han sido validados por juicio de expertos. Se ha determinado que la cultura organizacional tiene relación significativa directa y positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015. Asimismo la cultura organizacional permite integrar recursos como la comunicación, el manual de organizaciones y funciones, las cuales serán preposiciones únicas y viables, para la satisfacción de los colaboradores, dado sea esto en un ambiente laboral que les proporcione motivación y cubran sus expectativas laborales, por ello existirá un equilibrio interno, los colaboradores desarrollarán efectivamente sus funciones, la empresa tendrá una imagen solida proporcionando resultados positivos para la organización.

Palabras claves: cultura organizacional y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The study has the general objective, whether organizational culture is related to job satisfaction. The general hypothesis verifies that according to the respective contrasting using SPSS - Spearman correlation, with a significance level of 5%, the null hypothesis is rejected and accepted alterna. Teniendo sign a confidence level of 95% and 5% margin of error. The research is quantitative approach, with descriptive level - correlational. The study population is made up of employees of the company Business Advance, Cercado de Lima, 2015. The technique of collecting primary data was the implementation of sample surveys, the questionnaire was Likert, this instrument is reliable and has been validated by expert judgment. It has been determined that organizational culture has a direct and positive significant relationship with job satisfaction of employees in the company Advance Business SRL, Cercado de Lima, 2015. Also organizational culture can integrate resources such as communication, organization and functions manual , which will be unique and viable prepositions, to the satisfaction of employees, as is that in an environment that provides them with motivation and meet their job expectations, so there will be an internal balance, employees effectively perform their duties, the company will a solid image providing positive results for the organization.

Keywords: organizational culture and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis, demuestra la importancia de la relación entre las variables, la Cultura Organizacional y la Satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance, de la cual podrán adquirir información útil quienes estén interesados por este tema.

En la empresa distribuidora Negocios Advance, se define la formulación y ejecución de la cultura organizacional con la satisfacción laboral, para lograr objetivos y metas referidas, fundamentales en la gestión administrativa; los mismos que a futuro permitirán el crecimiento de la empresa y el desarrollo profesional de los colaboradores. El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción laboral y los específicos que son las dimensiones de cada variable.

Para fundamentar y demostrar la importancia del tema investigación, se obtuvo información de aquellas empresas que actualmente se preocupan por el valor interno de la organización, de tal manera que sientan satisfacción con su labor a través de una cultura organizacional aplicada. Por ejemplo, empresas en el Perú tales como Sodimac Home Center, una de sus características es incentivar a sus trabajadores a sentir que tienen poder sobre lo que hacen, tomar iniciativa en las búsqueda de mejores soluciones y por ello comprobar que sus acciones pueden marcar la diferencia, también practican los valores como la honestidad consigo mismos y hacia los demás.

Entonces podemos señalar que la falta de importancia hacia la parte interna de la empresa ocasionaría un desequilibrio que afectaría seriamente, caso contrario como el ejemplo anterior la empresa Sodimac Center emplea iniciativa, seguridad en sus colaboradores, como también la honestidad, lo que desarrolla una solidez interna, esto significaría un mejor desarrollo y desenvolvimiento por parte de sus trabajadores.

Al nivel internacional, se realizó un informe por las encuestas Gallup, organización con sede en Washington, DC, México es el país con mayor insatisfacción laboral de Latinoamérica.

Desde finales de 1990, Gallup al nivel internacional ha ido encuestando la satisfacción de los colaboradores en 142 países con un total de 230,000 trabajadores, el estudio reveló que sólo el 13 % de los colaboradores se siente satisfecho con su labor, por lo que siente un profundo interés por su trabajo, un buena relación con su empleador,

ésto lo impulsa a ser más innovador y comprometido para el crecimiento de la empresa. Un 63%, no se siente muy satisfecho, demuestran poco interés en su labor, no se encuentran sincronizados. Por último, el 24 % restante, están totalmente insatisfechos, no se encuentra en sintonía con su labor desacelerando el trabajo de sus demás compañeros. La suma de estos dos últimos porcentajes indican que los colaboradores son menos fructuosos en sus labores al nivel mundial, con lo que conlleva a los empleadores a crear menos plazas laborales.

En relación a Latinoamérica, con un 27% Brasil es el país con más colaboradores felices con su trabajo, México se ubica al último de tabla con un 12 %, aun siendo comparado con los países europeos, Alemania con un 15 % de trabajadores felices y un 9% en Francia, Brasil se mantiene en el primer lugar al nivel mundial teniendo los trabajadores más felices.

En conclusión, Gallup sugiere que los empleadores deben comunicarse frecuentemente con sus colaboradores acerca de las expectativas que tienen hacia ellos, reconocer su buen desempeño, brindar los materiales que ellos necesiten.

A nivel nacional, la cultura organizacional se ha convertido en un elemento de relevancia estrategia empresarial para llegar hacia el éxito. Es en el caso de INCOR (Instituto Nacional Cardiovascular), un órgano independiente de EsSalud con especialidad en el tratamiento de las enfermedades cardiovasculares, en el estudio demuestra que ésta institución enfrenta una diferentes problemas relacionadas con la cultura organizacional, por ejemplo; cuando el número de personal de enfermería no abastece a la demanda de pacientes, otro casos se observan en el INCOR son fundamentalmente la ausencia de motivación, falta de responsabilidad de la jefatura, falta de capacitación del personal, salarios inconformes para el puesto laboral, por ello están buscando la reingeniería para y que los procedimientos administrativos sean más rápidos.

A nivel empresarial; la empresa Negocios Advance S.R.L. fue creada en el año 2009, por la Lic. Gladys Huamán Requena, es una empresa distribuidora de productos médicos y artículos de limpieza, cuenta con considerables proveedores de excelencia, la empresa vende exclusivamente sus productos para el Estado.

Actualmente, por tener poco tiempo en el mercado, actúa con énfasis en el desarrollo y crecimiento con la finalidad de obtener utilidades, es entonces que el aspecto

interno de la empresa está debilitado, y no toman en cuenta el recurso humano, que ese es el motor que solidifica y fortalece la empresa.

Por ello que partiendo de un diagnóstico interno se detectó que dicha empresa cuenta con los siguientes problemas:

La gerente general debe ser un líder que utilice como estrategia, una comunicación que transmita liderazgo, solo él toma las decisiones de lo que se hace en la empresa, no toma en cuenta mucho las opiniones de los colaboradores.

Respecto a la motivación, no existe algún reconocimiento hacia los colaboradores, es una dimensión que fortalecerá la cultura organizacional, pues para cada colaborador es importante que exista elementos que lo conlleven a tener una motivación como por ejemplo algún incentivo, ya que el colaborador se sentirá valorizado, esto será motivo para poder seguir desempeñándose adecuadamente al ritmo de lo que la empresa lo solicita, esto tendrá un resultado de satisfacción tanto personal como profesionalmente.

Estos problemas en conjunto afectan internamente y generan desequilibrio, falta de identidad y de fortalecimiento en la organización.

Por ello, se considera a la cultura organizacional como un aspecto importante de la empresa para las relaciones de los seres humanos y el éxito de una empresa.

Asimismo, la satisfacción laboral es una variable que demuestra actitud positiva de los colaboradores frente a la gerencia, el crecimiento de la empresa se valora con la satisfacción ya que los colaboradores son el activo valioso.

Para la presente investigación se realizó la búsqueda de antecedentes que aportarán conocimientos sobre el tema. A continuación se mencionará los Antecedentes al nivel nacional para esta investigación:

Álvarez (2001) investigó referente a la cultura organizacional y el clima organizacional del instituto de oftalmología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para determinar cuál es el clima organizacional y los factores que participan en él como la eficacia, en el resultado se descubrió que la cultura organizacional es inestable ya que el sector operativo del trabajo no está vinculada con los valores individuales, se impone el autoritarismo haciendo carecer el liderazgo, ello conlleva a que los colaboradores se demuestren introvertidos dificultando así la comunicación laboral.

Pelaes (2011) publicó acerca de un estudio que se realizó en una compañía que ofrece servicios de telefonía, para demostrar cómo es el clima organizacional en relación

con la satisfacción del cliente, el estudio demostró que los colaboradores gozan de un buen clima organizacional, desempeñando así mejor sus labores por lo que transmitirán una buena atención hacia los clientes, apoyándoles en resolver cualquier problema que tengan relacionado al servicio, esto implica que el cliente se sienta satisfecho, llegando a la conclusión final que el clima organizacional se encuentra relacionada con la satisfacción del cliente.

Rossell (2003) (Citado por García, 2008, p.95) investigó en la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia referente al grado de satisfacción laboral de los egresados, en el estudio, se obtuvo una muestra de 56 egresados, de los cuales un 64% estaban satisfechos en relación a la motivación, un 50% no estaba muy conforme con su remuneración, el 40% sentía estrés en sus labores y el 54% no se sentía cómodo con el ambiente laboral. Por lo cual se estimó que el grado de satisfacción laboral general es moderado.

Roca (2012) reportó referente a la comunicación interna en relación con la cultura organizacional dentro de la Facultad de Ciencias de Educación de la universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho, año 2009. Para determinar la relación entre ambas variables, se realizó un cuestionario en dicha facultad, el resultado demostró que un 58% de catedráticos señala que la cultura organizacional no es propicia y que el 59% de catedráticos afirmó que no tienen una comunicación interna eficaz. Los docentes de dicha facultad sugieren que se logrará una ideal cultura organizacional mediante una comunicación efectiva así como los valores los cuales deben ser compartidos dentro de la organización.

Vásquez (2007) evidenció en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza referente al nivel de motivación del profesional de enfermería y su relación con la satisfacción laboral en el 2006, se determinó que las dimensiones que mayor predominan, son identidad y autonomía, esto significa una alta motivación, por lo opuesto las dimensiones que indican un nivel bajo de motivación son la retroalimentación, variedad de las actividades e importancia. En cuanto a la satisfacción laboral un 40% de las enfermeras(os) tiene un nivel satisfacción moderada, en la satisfacción laboral las dimensiones que presentan un mayor nivel, son, el desempeño personal, políticas administrativas, relaciones interpersonales y las que se consideran como alta y baja satisfacción, son condiciones físicas y/o confort. En la prueba de Chi-cuadrado, en el resultado se afirma que el nivel

de motivación y satisfacción laboral se encuentran relacionadas.

Entre los Antecedentes a nivel internacional se tiene los siguientes:

Valcárcel (1999) investigó en escuelas básicas en Santiago - Chile acerca de la dimensiones que más se evidencia en cultura organizacional y el clima laboral, se determinó que las dimensiones que mayor predominan, son identidad y autonomía, esto significa una alta motivación, por lo opuesto las dimensiones que indican un nivel bajo de motivación son el feedback, diversidad de labores. En cuanto a la satisfacción laboral un 40 % del personal de enfermería tiene un nivel satisfacción moderada, en la satisfacción laboral las dimensiones que presentan un mayor nivel, son, el desempeño personal, políticas administrativas, relaciones interpersonales y las que se consideran como alta y baja satisfacción, son condiciones físicas y/o confort. En el resultado de la prueba de Chi-cuadrado, afirma que el nivel de motivación y la satisfacción laboral se encuentran relacionados.

Mendoza y Pérez (2000) investigaron a 64 colaboradores de las compañías prestadoras de salud en Colombia, su objetivo principal fue determinar si la motivación se encuentra relacionada con la satisfacción laboral. La investigación tuvo como resultado un valor $r= 0.705$ lo cual demuestra que existe una estrecha relación entre las variables, motivación y satisfacción laboral, esto significa que existe un alto nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de dichas organizaciones.

Gálvez. y García (2001) estudiaron a las Mipymes de Mediana y Alta Tecnología referente a Cultura Organizacional y su Rendimiento en Cali, Colombia., éste estudio evidenció que los colaboradores de las 60 Mipymes, se encuentran motivados por un amical ambiente laboral, su desempeño laboral es positivo por la presencia de un liderazgo adecuado que aporta su cultura organizacional por lo que estimula la buena atención hacia sus clientes.

Salvatierra (2005) reportó acerca del Comportamiento organizacional y Cultura Organizacional Educativa, para conocer la relación entre el comportamiento organizacional de la dirección educativa y la cultura organizacional, se realizó un trabajo de investigación en 50 centros educativos al nivel secundario del México D.F, en el que se encuestó a 200 del personal administrativo. La conclusión fue que el 90 % de los administradores sentían que no compartían la misión y visión de sus centros laborales.

Asimismo, para el Marco Teórico se realizó una revisión de la fundamentación científica para cada variable.

A continuación el marco teórico para la variable independiente, la Cultura Organizacional:

Drennan (1990) formula la pregunta ¿en dónde se origina la cultura de una organización? es uno de los cuestionamientos que todo científico acerca del tema se pregunta.

David Drennan indica diez elementos que forma parte de la cultura de una compañía:

1.- Influencia de líderes dominantes; el crecimiento de la organización dependerá del liderazgo.

2.- Historia y tradición de la compañía.

3.-Tecnología, productos y servicios.

4.-La industria a la cual pertenecen y sus competidores.

5.- Consumidores; la cantidad de consumidores que tenga la compañía determinará la cultura organizacional de ésta.

6.- Expectativas de la compañía; el empleador espera la proactividad de sus colaboradores.

7.-Sistemas de información y control; los trabajadores deben tener acceso a la información que requieran para desempeñarse mejor en su labor.

8.-El ambiente legal y social de la compañía;

9.-Los procedimientos y políticas establecidos por la empresa, es necesario que existan reglas en la compañía para que midan la conducta de los trabajadores, ello dará a la empresa una imagen seria y respetada.

10.- Sistemas de recompensa; la creatividad, innovación del colaborador será premiado y reconocido.

11.- Organización y recursos; se le debe otorgar a los trabajadores las herramientas necesarias que faciliten sus labor.

12.- Metas, valores y creencias; serán elementos compartidos y empáticos en el ambiente laboral

Ritter (2008) menciona que la cultura suministra elementos de lo que nosotros reflejamos en la vida real.

Según Ritter, la cultura organizacional tiene como elementos principales:

a) La identificación; es la característica que refleja la organización. Cada empresa al

igual que una persona, posee una personalidad. Este perfil fortalece el reconocimiento, distinción, de sus colaboradores de la empresa frente a terceros.

- b) La integración; se manifiesta a través del consenso, se cuestiona con las preguntas
- c) La coordinación, entre el equipo de trabajo existirá un acuerdo acerca de un tema laboral.
- d) Motivación; se considera un potente impulsador que le da un sentido positivo al trabajo.

Las funciones de la cultura organizacional cumplen un rol importante como primero y principal tenemos a la identificación, una empresa sin identidad carece de valor propio y corre el riesgo de no ser reconocida, las funciones de la Cultura Organizacional fomenta la integración para un mejor entendimiento entre los miembros de la organización, que bajo control de la coordinación permitirá la aplicación de las normas y valores, las cuales orientará a un comportamiento con valores y los objetivos que serán alcanzados, por último la motivación la cual será el motor interno que conduzca al colaborador alcanzar tanto como sus objetivos personales como los de la empresa.

Robbins y Judge (2013, p.523) determinan que la cultura organizacional, es una doctrina con características compartidas entre sus miembros, la cual la diferencia entre otras. En organización se hallan cuatro características que son valoradas para una excelente cultura organizacional:

- 1.- Innovación y toma de riesgo; incitar a los colaboradores al cambio con alguna novedad.
- 2.-Atención al detalle; ser minuciosos con cada función que realicen
- 3.-Orientación a los resultados; ir hacia el objetivo mediante un procedimiento
- 4.-Dinamismo; la empresa deberá estar constantemente actualizado para implementar nuevas actividades que impulsen a sus colaboradores a emprenderlas.

Chiavenato (2009) menciona que la cultura organizacional representa los estatutos no formales que dirigen las conductas de sus colaboradores para obtener el propósito de la empresa.

Chiavenato refiere que la cultura organizacional tiene las siguientes características:

- a) Normas; son los reglamentos, patrones de comportamiento y políticas laborales.
- b) Valores dominantes; son los principales referentes que resguarda la empresa y que la misma espera que sus trabajadores lo apliquen, como bajo ausentismo, calidad de los productos y elevada eficiencia.

- c) Reglas; son principios que se imponen para dirigir al comportamiento organizacional. Los nuevos integrantes deberán seguir las pautas para ser aceptados en la empresa.
- d) Clima organizacional; es la percepción que trasmite la empresa, la interacción del personal, la relación con los clientes y proveedores.

Navarro (2012) menciona que la cultura organizacional es un tema esencial para aquellas entidades que deseen ser competitivas, por lo que se considera como un agente clave para mejorar continuamente las organizaciones, así mismo se considera relevantemente investigar el nivel de calidad en la gestión del talento humano en el avance tecnológico. Esta conlleva a las organizaciones a cambiar su cultura organizacional.

Martínez. (2007, p.105) alega que una cultura que tiene la capacidad de implementar y agrupar las herramientas, las técnicas y los métodos apropiados en el proceso de adquisición, distribución y utilización del conocimiento, dispone de un personal en el proceso de integración de las Tecnología de Información. En el siglo XXI el uso de nuevas tecnologías ha ido informando y creciendo mayoritariamente, la cual ha alcanzado una gran importancia y enorme impacto. En la mayoría de las empresas se ha evidenciado un frecuente fracaso ya que han implementado tecnologías de la información sin haber cambiado la cultura existente en las entidades, por ello se requiere modificar los sistemas tecnológicos y la cultura organizacional existente para obtener su aprovechamiento.

Del mismo modo tenemos el Marco teórico para la variable dependiente, Satisfacción Laboral:

Moré, Carmentate y Junco (2005) la satisfacción laboral es un aspecto general que abarca una serie de elementos que considera al salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los elementos fundamentales para una actitud positiva esto quiere decir que el personal se sienta satisfecho.

Rodríguez (2006) define que la satisfacción laboral es una idea fundamental que engloba las actitudes de los trabajadores hacia diferentes situaciones de su labor.

A continuación en el Marco Conceptual se definirá la variable independiente, Cultura Organizacional:

Chiavenato. (2009) conceptualiza a la cultura organizacional como los estatutos no formales que dirigen las conductas de sus colaboradores para obtener el propósito de la empresa.

Dimensiones de la Cultura Organizacional:

Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) es un documento técnico normativo que establece y describe las funciones básicas y específicas que se deben cumplir dentro de una compañía.

El comportamiento: Robbins (2004, p.8) precisa que el comportamiento es la conducta que tienen los colaboradores frente a la empresas de lo cual se realiza un estudio para implementar nuevas ideas que ayuden a mejorarla eficazmente.

La comunicación: Fernández (1997) alega que la comunicación es el medio por cual los trabajadores intercambia mensajes, ideas fluidas para el desarrollo prácticamente su labor.

Dentro del Marco Conceptual se definirá la variable dependiente, satisfacción laboral:

Robbins y Judge (2009) conceptualiza a la satisfacción laboral como una actitud que resulta de gran interés para los empleadores ya que la permanencia del colaborador en su puesto laboral dependerá del grado de su satisfacción (p.30)

Dimensiones de la satisfacción laboral:

Robbins (1999, p.17) determina que la motivación es el deseo de esmerarse por alcanzar las metas de la organización, así como también obtener alguna aspiración para la satisfacción personal

Mollá (2013) menciona que la teoría de las expectativas; se determina a través de distintos indicadores lo que un miembro espera dentro de una organización, y de la forma en que intentará conseguirlo.

Por último, Méndez (2006) describe al ambiente laboral como la percepción que tiene sus miembros a través de la comunicación y de la jerarquía empresarial que se manifiesta por los objetivos, motivación, toma de decisiones y liderazgo los cuales dirigen sus ideas, percepciones, actitud, grado de eficiencia y satisfacción laboral.

Para la presente investigación se realizó la Justificación, la cual demostrará y

comprenderá la importancia de la investigación. A continuación se expondrá las siguientes justificaciones:

La Justificación teórica tiene como finalidad contribuir en la profundización de la investigación, las teorías sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Negocios Advance, con el objetivo de proponer alternativas de mejora, que sirvan de manual a dichos colaboradores, para desarrollar una cultura organizacional aplicable y una mejor comunicación entre los colaboradores, de tal manera que los colaboradores sientan satisfacción con su labor, por ende lograrán una mejor función en su labor. Así mismo será de utilidad como antecedente para otras investigaciones.

La Justificación práctica, se justifica al poder determinar la relación de la Cultura Organizacional con la Satisfacción Laboral, estará en condiciones de identificar los elementos de la Cultura Organizacional que inciden la motivación de los colaboradores y cuáles son los elementos que incrementan su satisfacción, para así poder reforzar o mejorar los aspectos laborales en las que se encuentran.

En relación al colaborador, se otorgará una perspectiva en conjunto, en el cual se podrá autoevaluar la satisfacción laboral de acuerdo a la cultura organizacional, las debilidades y fortalezas que percibe de la organización, corregir errores, en el cual le servirá como mecanismo para poder desarrollar sus funciones efectivamente interacción y equilibrio.

Determinar si la Cultura Organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores, fortalecer la comunicación encontrar las estrategias de motivación, equilibrar o mejorar su ambiente laboral, cubrir sus expectativas laborales reflejando así la satisfacción del trabajador.

Esta investigación busca concientizar la importancia del valor interno en la empresa Negocios Advance, mediante los estudios o investigación de la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral, ya que por ello exista una buena interrelación, motivación, entre otras subvariables que lograrán fortalecer y equilibrar internamente la empresa.

La justificación práctica será de Utilidad Metodológica para la realización de objetivos propuestos en la investigación, la cual se llevó a cabo gracias a la utilización de las técnicas de investigación, que son las encuestas quienes son las adecuadas para

llegar al resultado del análisis.

Se evaluará las expectativas laborales, la motivación y el ambiente laboral con el fin de mejorar la satisfacción laboral, quienes los colaboradores serán los beneficiados de la empresa.

Así mismo se demostrará Viabilidad de Investigación para la justificación práctica, por ello se tomará en cuenta los recursos económicos, financieros, humanos y materiales así como las encuestas que se realizarán para el desarrollo de la investigación de la Cultura Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L.

La justificación práctica comprende las causas del tema en investigación por la que se ha desarrollado con respecto a la comunicación, el comportamiento dentro de la organización con el fin de sostener una adecuada interrelación de tal modo que mejoren en sus funciones laborales y orientarse hacia los objetivos.

La Pertinencia de la Investigación del análisis realizado, se ha evidenciado la importancia de la investigación denominada La Cultura Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral, asimismo, los estudios encontrados abordan el tema de valores, comunicación, motivación, expectativas laborales, etc. Por lo anterior se considera la existencia de una carencia de conocimiento referente al tema así como la importancia de la evaluación de la cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en Negocios Advance S.R.L.

De continuar la situación y característica antes mencionado en la Justificación y considerando expuesto presentamos el problema objeto de estudio.

En la Negocios Advance, Cercado de Lima, se observa diversa situación problemática los cuales se han priorizado de acuerdo a la importancia pertinencia de la investigación y el entorno analizando las variables, subvariables, indicadores la que se detalla a continuación:

Existe escasa motivación a los colaboradores, quienes presentan un menor compromiso con la empresa, una deficiente expectativas laborales, ya que no están totalmente cubiertas, por último existe un inadecuado ambiente laboral, en el que sus colaboradores manifiestan tensión y no permite desarrollar sus funciones.

De continuar la situación característica de la cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2105, se producirán efectos e impactos en las empresas con resultados negativos, por lo expuesto:

a continuación se plantea la siguiente pregunta para resolver dichos problemas.

1.1. Problema

La investigación se realizará en el Distrito de Cercado de Lima, 2015, en la cual se analizará “La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance” pasamos a describir la investigación planteando las siguientes preguntas:

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015?

1.1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015?
- b) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015?
- c) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar si la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

1.2.2. Objetivos específicos

- a) Determinar si la cultura organizacional se relaciona con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.
- b) Determinar si la cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.
- c) Determinar si la cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

La Cultura Organizacional se relaciona con la Satisfacción Laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

2.1.2 Hipótesis específicas

- a) La cultura organizacional se relaciona con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.
- b) La cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.
- c) La cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

2.2 Variables

A continuación, se presenta la tabla 2.2.1, las variables de estudio en la presente investigación:

VARIABLE	
Variable 1	La cultura organizacional
Variable 2	La satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

2.3 Operacionalización de variables

Variable Independiente: Cultura organizacional

Chiavenato (2009) La cultura organizacional son los estatutos no formales que dirigen las conductas de sus colaboradores para lograr el propósito de la empresa.

Dimensión Comunicación: Fernández (1997), alega que la comunicación es el medio por cual los trabajadores intercambian mensajes, ideas fluidas para el desarrollo prácticamente su labor.

Indicadores

Liderazgo: es la capacidad de una persona para que dirigir e inspirar al equipo de trabajo en lograr los objetivos que tengan en común.

Tecnología: sistema indispensable por el cual facilitará u apoyará al colaborador en su función.

Dimensión Manual de Organizaciones y Funciones: es un documento técnico normativo que establece y describe las funciones básicas y específicas que se deben cumplir dentro de una compañía.

Indicadores

Dinamismo: es la energía y flexibilidad con la que el colaborador realiza su labor.

Orientación a resultados: es la dirección de funciones laborales para lograr los objetivos.

Dimensión Comportamiento: Según Robbins (2004, p.8) precisa que el comportamiento es la conducta que tienen los colaboradores frente a la empresas de lo cual se realiza un estudio para implementar nuevas ideas que ayuden a mejorarla eficazmente.

Indicadores

Ética: conjuntos de normas y costumbres que regula las relaciones entre los colaboradores.

Creatividad: capacidad intelectual del colaborador para crear o producir cosas valiosas.

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2009) La satisfacción laboral como una actitud que resulta de gran interés para los empleadores ya que la permanencia del colaborador en su puesto laboral dependerá del grado de su satisfacción

Dimensión Motivación: Robbins (1999, p.17) determina que la motivación es el deseo de esmerarse por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer algún deseo individual.

Indicadores

Supervisión: a través de supervisión los jefes de cada área laboral orientarán a sus subordinados en mejorar sus funciones.

Remuneración: retribución que se realiza por el trabajo que realiza en la empresa.

Dimensión Expectativas laborales: Mollá (2013) menciona que “La teoría de las expectativas”; se determina a través de distintos indicadores lo que un miembro espera dentro de una organización, y de la forma en que intentará conseguirlo.

Indicadores

Desarrollo profesional: es el deseo de cada miembro de la empresa por la auto-superación

Reconocimiento: acto en el que la empresa distingue al trabajador por su labor.

Dimensión Ambiente laboral: Méndez (2006) describe al ambiente laboral como la percepción que tiene sus miembros a través de la comunicación y de la jerarquía empresarial que se manifiesta por los objetivos, motivación, toma de decisiones y liderazgo los cuales dirigen sus ideas, percepciones, actitud, grado de eficiencia y satisfacción laboral.

Indicadores

Relaciones interpersonales: es el intercambio de ideas o pensamientos entre dos o más colaboradores en el que puede existir intereses en común y/o compartir algún pensamiento.

Condiciones laborales: es el tipo de ambiente confortable o no confortable en el que laboran.

Tabla 2.3.1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE ESCALA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2009) conceptualiza a la cultura organizacional como los estatutos no formales que dirigen las conductas de sus colaboradores para obtener el propósito de la empresa.	Es la manifestación del comportamiento de los colaboradores, en la que por medio de la comunicación podrán desarrollar una mejor relación laboral y consigo podrán realizar mejor su trabajo de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones.	1.1. Comunicación	Liderazgo	1-2	Ordinal	1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO
				Tecnología	3-4	Ordinal	2=ENDESACUERDO
			1.2. Manual de funciones	Dinamismo	5-6	Ordinal	3= NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
				Orientación a resultados	7-8	Ordinal	4= DE ACUERDO
			1.3. Comportamiento	Ética	9-10	Ordinal	5= TOTALMENTE DE ACUERDO
				Creatividad	11-12	Ordinal	
LA SATISFACCIÓN LABORAL	Por otro lado Robbins y Judge (2009) sustentan ala satisfacción laboral como una actitud que resulta de gran interés para los empleadores ya que la permanencia del colaborador en su puesto laboral dependerá del grado de su satisfacción	Es la respuesta positiva que tiene los miembros de la empresa de acuerdo a la motivación, la cual será el motor que empuje a los colaboradores hacia lo proyectado incluyendo sus expectativas laborales sean cubiertas en el ambiente laboral que les rodea. La satisfacción dependerá de la cultura organizacional.	2.1. Motivación	Supervisión	13-14	Ordinal	1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO
				Remuneración	15-16	Ordinal	2 = EN DESACUERDO
			2.2. Expectativas laborales	Desarrollo profesional	17-18	Ordinal	3= NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
				Reconocimiento	19-20	Ordinal	4= DE ACUERDO
			2.3. Ambiente laboral	Relaciones interpersonales	21-22	Ordinal	5= TOTALMENTE DE ACUERDO
				Condiciones laborales	23-24	Ordinal	

Fuente: Elaboración propia

2.4. Metodología

Sabino (2000) refiere que la metodología radica en el análisis de las diferentes técnicas concisas que se aplican en las investigaciones, por lo que concuerda con García (1996) quien precisa que se debe conservar las técnicas y procedimientos en cuanto a las cualidades más específicas y concretas del método que se usan en cada investigación.

2.5. Tipo de estudio

Descriptiva – Correlacional

Descriptivo

Debido a que describirá las características de cada variable en forma independiente, la cual nace de una realidad, además no permitirá relacionar los efectos de la variable uno, la cultura organizacional, en función a la variable dos, la satisfacción laboral.

Correlacional

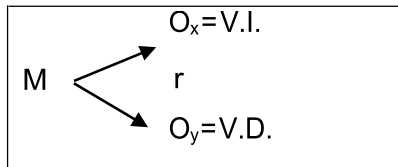
Dado que determinará las causas y los efectos de la Cultura Organizacional, se pretende responder las encuestas de la investigación para evaluar el grado de relación entre ambas variables para luego cuantificar y analizar la Cultura Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en la empresa Negocios Advance, Cercado de Lima, 2015.

2.6. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es cuantitativo no experimental y transversal

Bernal (2010) refiere que el diseño de investigación utilizado en la presente investigación es no experimental, se estudia basándose generalmente en la observación de los hechos sin manipular deliberadamente las variables de estudio.

Según Bernal (2010) determina que ésta investigación es de diseño transversal puesto que recolecta datos en un tiempo determinado con el fin de describir las variables, la cultura organizacional y la satisfacción laboral en Negocios Advance.



Donde “M” es la muestra de los colaboradores de la empresa Negocios Advance, los subíndices “x, y” en cada “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada de las variables distintas: x, y, finalmente la “r” hace mención a la posible relación existentes entre variables estudiadas. (Tuckman, 1978, Pág. 147, citado por CASTRO, 1999)

2.7 Población, muestra y muestreo

2.7.1 Población

La población de la empresa Negocios Advance está conformada por los 120 colaboradores que laboran 40 horas semanales de lunes a sábados.

2.7.2 Muestra

Para definir el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula metodológica para poblaciones finitas.

Donde:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \delta^2 N}{e^2 (N-1) + Z_{\alpha}^2 \delta^2 N}$$

Z =

95%

p = 0.5

q = 0.5

e = 0.05

N = 120

N =	120
$\sigma^2 = S^2 =$	0.50
$\alpha =$	0.50
Valores $Z_{\alpha/2} =$	0.67
e =	0.05

n ≈ 33 colaboradores
Tamaño de muestra

Con un nivel de confianza de 95% hemos obtenido que debamos encuestar a 33 colaboradores de la empresa Negocios Advance.

2.7.3 Muestreo

Se aplicó el Muestreo probabilístico – Aleatorio Simple; ya que cualquier miembro de la población puede ser seleccionado como parte de la muestra.

2.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual fue de apoyo para la recolección de información que proporcionaron los colaboradores mediante sus respuestas acerca de Negocios Advance, Cercado de Lima, 2015.

Cuestionario

Se sustentó los resultados apoyado de la tabla de LIKERT, teniendo como datos las siguientes alternativas:

- 1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO
- 2 = EN DESACUERDO
- 3 = NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
- 4 = DE ACUERDO
- 5= TOTALMENTE DE ACUERDO

Confiabilidad del instrumento

Mediante el programa SPSS 22 se realizó el cálculo de la valides y confiabilidad de dicho instrumento, logrando el siguiente resultado:

Resultado del cálculo de confiabilidad del instrumento:

Tabla 2.8.1
Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	33	100,0
Casos Excluidosa	0	,0
Total	33	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	24

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

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

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

De acuerdo a los resultados obtenidos en programa SPSS 22 se ha logrado el índice de confiabilidad de 0.900, lo que significa que el instrumento es de fuerte confiabilidad.

2.9 Métodos de análisis de datos

El método utilizado en el procesamiento de datos fue de forma cuantitativa, ya que para la recolección de datos se aplicó una encuesta piloto dirigido a 33 colaboradores de la empresa Negocios Advance con una encuesta de 24 enunciados mediante la escala Likert, obtenidos los resultados, se ingresó al programa SPSS V.22.0 de tal modo que nos permitió medir la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral. La encuesta fue válida y confiable mediante el resultado del Alfa de Cronbach.

III. RESULTADOS

3.1 Contratación de hipótesis:

Hipótesis general:

Ho: La Cultura Organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

H1: La Cultura Organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Tabla 3.1.1

Correlaciones				
				17.- ¿Considera usted que el desarrollo profesional es importante para lograr liderazgo en la empresa Negocios Advance?
	1.- ¿Considera usted que en la cultura organizacional su jefe le transmite liderazgo en la empresa?			
		Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	17.- ¿Considera usted que el desarrollo profesional es importante para lograr liderazgo en la empresa Negocios Advance?			
		Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Fuente: base de datos spss

En este cuadro observamos que $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$, luego con el 5% del nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, esto demuestra que, existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, es decir, entre la Cultura Organizacional se relaciona con la Satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Hipótesis específica 1:

Ho: La Cultura Organizacional no se relaciona con motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

H1: La Cultura Organizacional se relaciona con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Tabla 3.1.2

Correlaciones				
			7.- ¿Está de acuerdo usted que aplicando una cultura organizacional adecuada obtendremos una objetiva orientación a resultados en la empresa?	13.- ¿Cree usted que el objetivo de la supervisión está la orientación a resultados para su satisfacción en la empresa?
Rho de Spearman	7.- ¿Está de acuerdo usted que aplicando una cultura organizacional adecuada obtendremos una objetiva orientación a resultados en la empresa?	Coefficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	13.- ¿Cree usted que el objetivo de la supervisión está la orientación a resultados para su satisfacción en la empresa?	Coefficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Fuente: base de datos spss

En este cuadro observamos que $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$, luego con el 5% del nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, esto demuestra que, existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, es decir, entre la Cultura Organizacional si se relaciona con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Hipótesis específica 2:

Ho: La Cultura Organizacional no se relaciona con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015

H1: La Cultura Organizacional se relaciona con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Tabla 3.1.3

Correlaciones				
			6.- ¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus labores dentro de una Cultura Organizacional en la empresa?	20.- ¿Está de acuerdo usted que el reconocimiento dependerá del dinamismo laboral en la empresa?
Rho de Spearman	6.- ¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus labores dentro de una Cultura Organizacional?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 33	,872** ,000 33
	20.- ¿Está de acuerdo usted que el reconocimiento dependerá del dinamismo laboral en la empresa?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,872** ,000 33	1,000 . 33

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

Fuente: base de datos spss

En este cuadro observamos que p-valor $< \alpha = 0.05$, luego con el 5% del nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, esto demuestra que, existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, es decir, entre la Cultura Organizacional con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Hipótesis específica 3:

Ho: La Cultura Organizacional no se relaciona con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

H1: La Cultura Organizacional se relaciona con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Tabla 3.1.4

Correlaciones

			11.- ¿Está de acuerdo que una cultura organizacional óptima obtendremos creatividad en la empresa Negocios Advance?	21.- ¿Cree usted que con una relación interpersonal armoniosa obtendremos una creatividad satisfactoria en la empresa Negocios Advance?
Rho de Spearman	11.- ¿Está de acuerdo que una cultura organizacional óptima obtendremos creatividad en la empresa Negocios Advance?	Coefficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	21.- ¿Cree usted que con una relación interpersonal armoniosa obtendremos una creatividad satisfactoria en la empresa Negocios Advance?	Coefficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Fuente: base de datos spss

En este cuadro observamos que $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$, luego con el 5% del nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, esto demuestra que, existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, es decir, entre la Cultura Organizacional con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

3.2 Prueba de normalidad

Variable independiente: La Cultura Organizacional

El siguiente es $\alpha = 0.05$, esto quiere decir que la variable de Cultura Organizacional no tiene distribución normal.

Tabla 3.2.1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
1.- ¿Considera usted que en la cultura organizacional su jefe le transmite liderazgo en la empresa?	,916	33	,000
2.- ¿Está de acuerdo que usted podría ser considerado como un buen líder?	,909	33	,000
3.- ¿Considera usted que la tecnología es un factor principal para la comunicación?	,812	33	,000
4.- ¿Está de acuerdo que se debe mejorar la tecnología para una buena comunicación?	,917	33	,000
5.- ¿Cree usted, que realiza con dinamismo sus actividades de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de la empresa?	,829	33	,000
6.- ¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus labores dentro de una Cultura Organizacional?	,910	33	,000
7.- ¿Está de acuerdo usted que aplicando una cultura organizacional adecuada obtendremos una objetiva orientación a resultados en la empresa?	,918	33	,000
8.- ¿Logra concluir su labor a tiempo considerando que se encuentra orientado a resultados de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones?	,912	33	,000
9.- ¿Considera a la ética como un valor principal en el comportamiento de sus compañeros?	,839	33	,000
10.- ¿Cree usted que la ética está reflejada en su comportamiento?	,905	33	,000
11.- ¿Está de acuerdo que una cultura organizacional óptima obtendremos creatividad en la empresa Negocios Avance?	,850	33	,000
12.- ¿Considera usted que en su comportamiento se manifiesta la creatividad?	,851	33	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: base de datos spss

Variable dependiente La Satisfacción Laboral

El siguiente es $\alpha = 0.05$, esto quiere decir que la variable de Satisfacción Laboral no tiene distribución normal.

Tabla 3.2.2

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
13.- ¿Cree usted que el objetivo de la supervisión está la orientación a resultados para su satisfacción en la empresa?	,917	33	,000
14.- ¿En el momento de la supervisión, su jefe lo hace de manera objetiva?	,906	33	,000
15.- ¿Considera usted que la remuneración percibida en la empresa es mejor en comparación a su anterior trabajo?	,887	33	,000
16.- ¿Es de motivación para usted saber que la remuneración percibida está acorde con las labores que realiza?	,922	33	,000
17.- ¿Considera que el desarrollo profesional es importante para lograr liderazgo en la empresa Negocios Avance?	,833	33	,000
18.- ¿Cree usted que debería practicar otras labores que serán de aporte para su desarrollo profesional como expectativa laboral?	,851	33	,000
19.- ¿El esfuerzo realizado en sus labores es reconocido de acuerdo a su expectativa laboral?	,916	33	,000
20.- ¿Está de acuerdo usted que el reconocimiento dependerá del dinamismo laboral en la empresa?	,911	33	,000
21.- ¿Considera usted que una relación interpersonal armoniosa obtendremos una creatividad satisfactoria en la empresa Negocios Advance?	,913	33	,000
22.- ¿Considera usted que dentro de su ambiente laboral, las relaciones interpersonales aportan una mejor función en su trabajo?	,827	33	,000
23.- ¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para realización de su labor en su ambiente?	,917	33	,000
24.- ¿Está de acuerdo que en las condiciones de trabajo existe elementos que pongan en riesgo su salud?	,905	33	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: base de datos spss

3.3 Cuadros por categorías y dimensiones

Variable independiente: La Cultura Organizacional

Tabla 1

Encuestados por categorías y dimensiones

	Comunicación		MOF	Comportamiento
1	TEDS	-	.	-
2	EDES	-	1	-
3	NE/ND	11	10	5
4	DA	16	13	17
5	TDA	6	10	11
	Total	33	33	33

Fuente: elaboración propia de la encuesta

La Tabla 1 hace referencia al número de encuestados por categoría de respuesta en cada pregunta.

Tabla 2

Promedios por dimensión

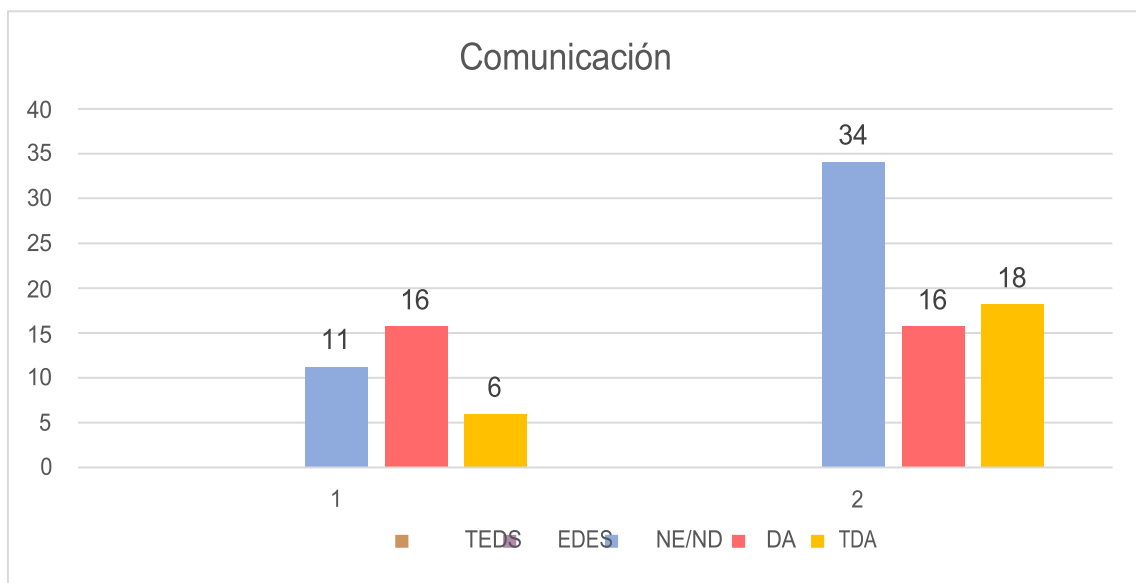
	Comunicación				Mof			Comportamiento			
Catego rías	P1	P2	P3	P4	P 5	P6	P 7	P9	P 1	P 1	P 1
1 TEDS						1	-	-	-	-	-
2 EDES						1	-	-	-	-	-
3 NE/ND	10	13	13	9	1 2	6	1 0	5	3	6	5
4 DA	11	17	20	15	1 1	13	1 2	22	1 8	1 4	1 5
5 TDA	12	3		9	1 1	13	1 1	6	1 2	1 3	1 3
Total	33	33	33	33	3 3	33	3 3	33	3 3	3 3	3 3

Fuente: elaboración propia de la encuesta

La Tabla 2 indica el promedio de encuestados por categoría de respuesta en cada dimensión.

Tabla 3
Dimensión comunicación

Comunicación			
	Frecuencia	Categoría	
1	TEDS	-	-
2	EDES	-	-
3	NE/ND	11	34
4	DA	16	16
5	TDA	6	18
	Total	33	100



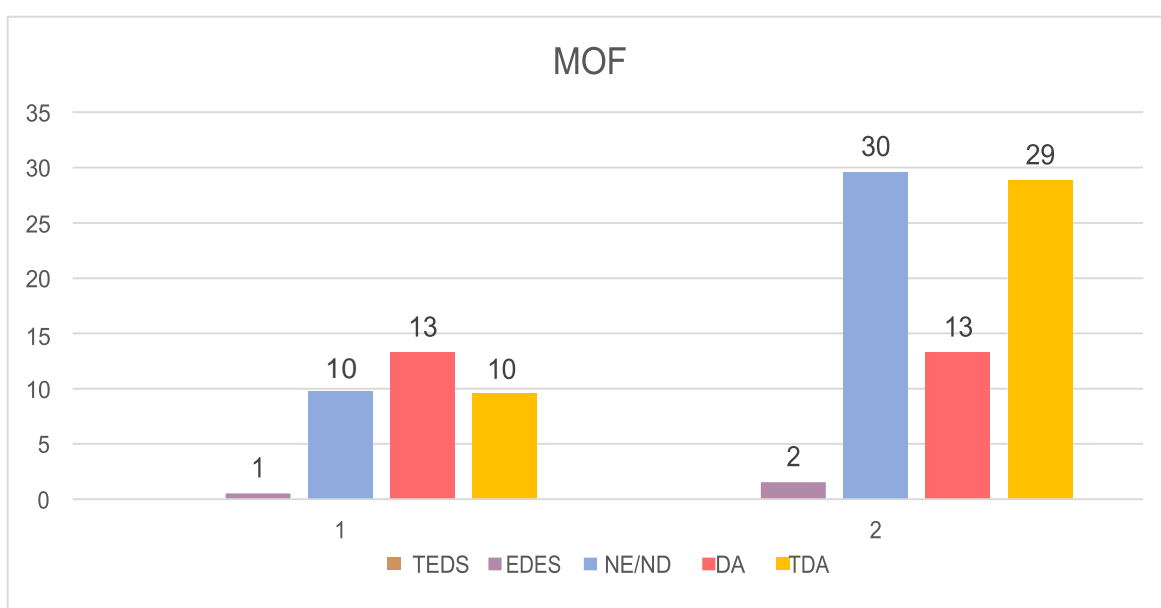
Fuente: elaboración propia de la encuesta

En la tabla 3, de acuerdo a los resultados, podemos observar que el 34% de los encuestados se considera en “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con respecto a la dimensión de estudio, asimismo el 18 % se encuentra en “totalmente de acuerdo” con la dimensión en estudio, en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Tabla 4

Dimensión Manual de organizaciones y funciones

Manual de Organizaciones y Funciones			
	Frecuencia	Categoría	
1	TEDS	-	-
2	EDES	1	2
3	NE/ND	10	30
4	DA	13	13
5	TDA	10	29
Total		33	100

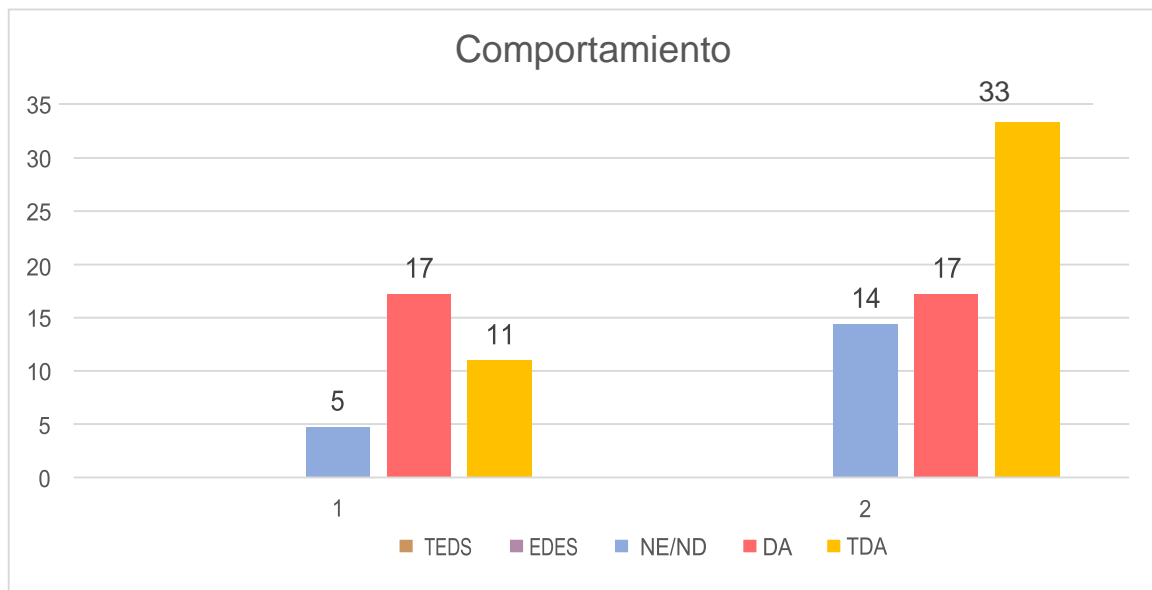


Fuente: elaboración propia de la encuesta

En la tabla 4, de acuerdo a los resultados, podemos observar que el 2 % se encuentra “en desacuerdo” con la dimensión en estudio asimismo el 13% de los encuestados se considera en “de acuerdo” con respecto a la dimensión de estudio, en la en la empresa *Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015*

Tabla 5
Dimensión comportamiento

		Comportamiento	
	Frecuencia	Categoría	
1	TEDS	-	-
2	EDES	-	-
3	NE/ND	5	14
4	DA	17	17
5	TDA	11	33
Total		33	100



Fuente: elaboración propia de la encuesta

En la tabla 5, de acuerdo a los resultados, podemos observar que el 17% de los encuestados se considera en “de acuerdo” con respecto a la dimensión de estudio, asimismo el 33 % se encuentra en “totalmente de acuerdo “con la dimensión en estudio, en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Variable dependiente: La Satisfacción Laboral

Tabla 1

Encuestados por categorías y dimensiones

	Categorías	Motivación				Expectativas laborales					Ambiente laboral			
		P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1	P 1	P 1	
1	TEDES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	EDES	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
3	NE/ND	9	9	1	8	7	5	1	6	1	1	-	3	
4	DA	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	-	
5	TDA	3	7	8	5	4	5	1	8	3	8	9	-	
		1	6	5	9	1	1	1	9	9	1	1	-	
		1				2	3	2			4	4		
Total		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Fuente: elaboración propia de la encuesta

Tabla 1 hace referencia al número de encuestados por categoría de respuesta en cada pregunta.

Tabla 2

Promedios por dimensión

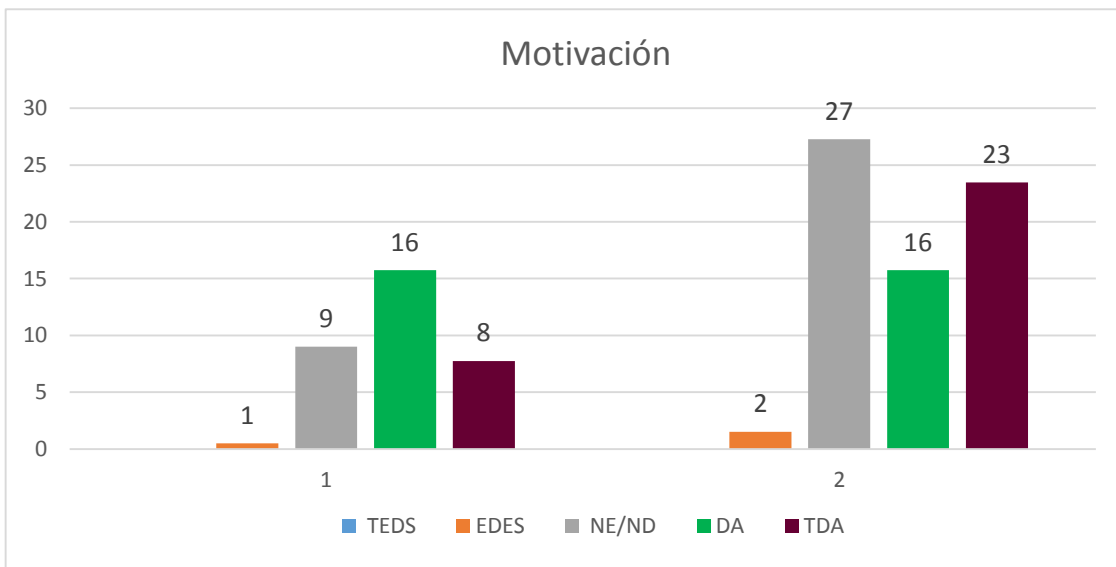
		Motivación	Expectativas laborales	Ambiente laboral
1	TEDES	0	0	1
2	EDES	1	0	7
3	NE/ND	9	7	1
4	DA	16	15	15
5	TDA	8	12	9
Total		33	33	33

Fuente: elaboración propia de la encuesta

Tabla 2 indica el promedio de encuestados por categoría de respuesta en cada dimensión.

Tabla 3
Dimensión motivación

		Motivación	
	Frecuencia	Categoría	
1	TEDS		
2	EDES	1	2
3	NE/ND	9	27
4	DA	16	16
5	TDA	8	23
	Total	33	100



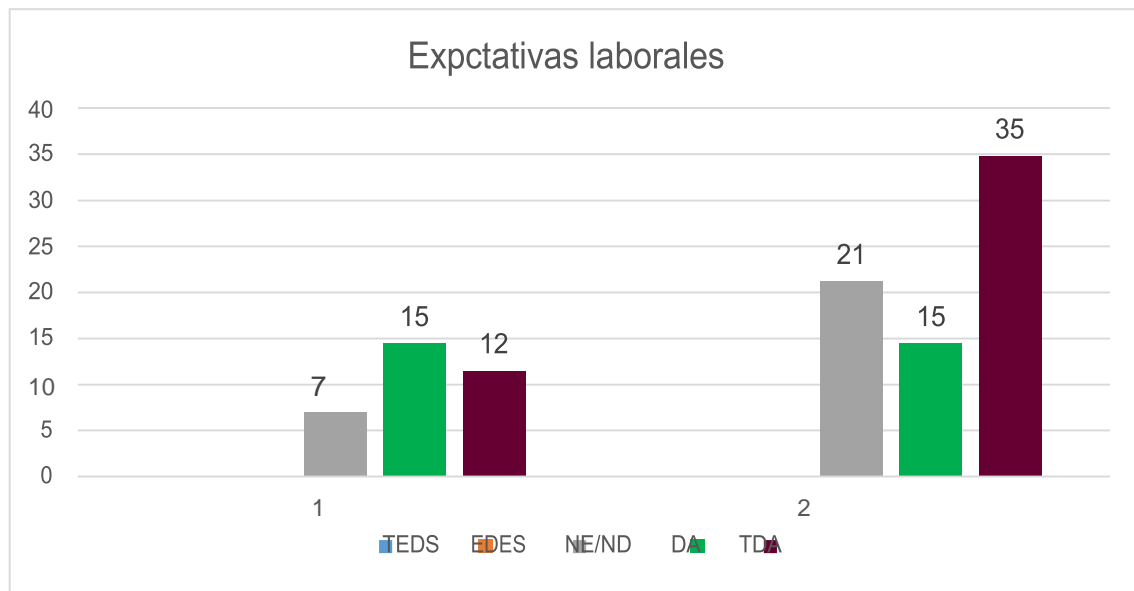
Fuente: elaboración propia de la encuesta

En la tabla 3, de acuerdo a los resultados, podemos observar que el 2% de los encuestados se considera en “desacuerdo” con respecto a la dimensión de estudio, asimismo el 23% se encuentra en “totalmente de acuerdo” con la dimensión en estudio, en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015

Tabla 4

Dimensión expectativas laborales

		Motivación		
		Frecuencia	Categoría	
1	TEDS			
2	EDES		1	2
3	NE/ND		9	27
4	DA		16	16
5	TDA		8	23
	Total		33	100



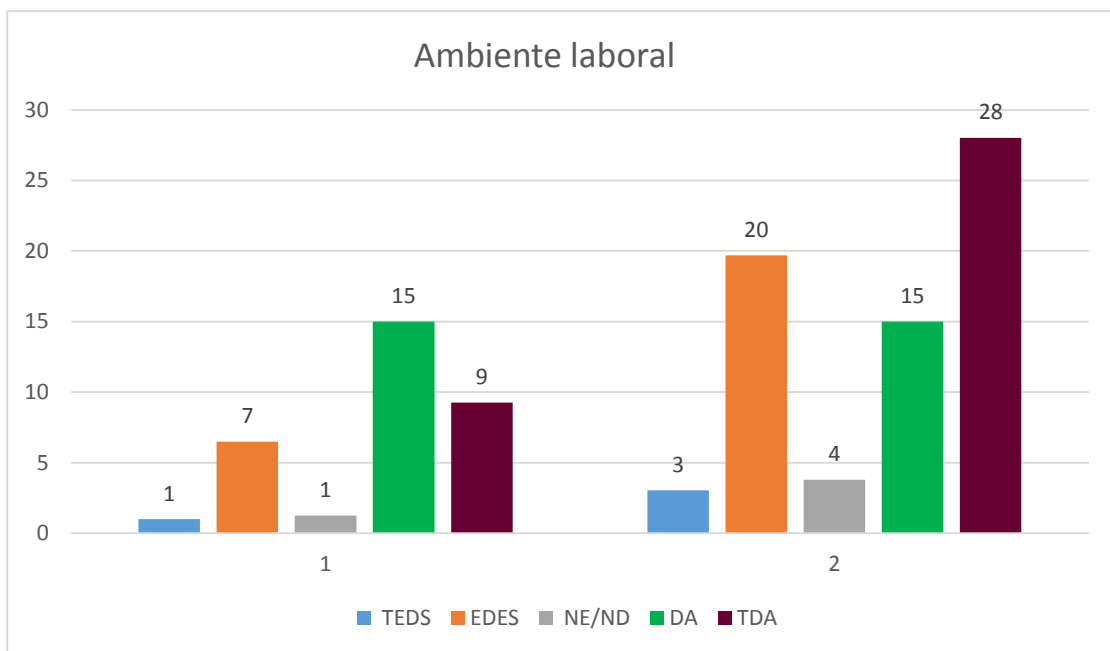
Fuente: elaboración propia de la encuesta

En la tabla 4, de acuerdo a los resultados, podemos observar que el 21% de los encuestados se considera en “ni en desacuerdo/ ni en acuerdo” con respecto a la dimensión de estudio, asimismo el 15% se encuentra en “totalmente de acuerdo” con la dimensión en estudio, en la empresa *Negocios Advance S.R.L.*, Cercado de Lima, 2015

Tabla 5

Dimensión ambiente laboral

Ambiente laboral				
	Frecuencia		Categoría	
1	TEDS	1	1	3
2	EDES	7	7	20
3	NE/ND	1	1	4
4	DA	15	15	15
5	TDA	9	9	28
	Total	33	33	100



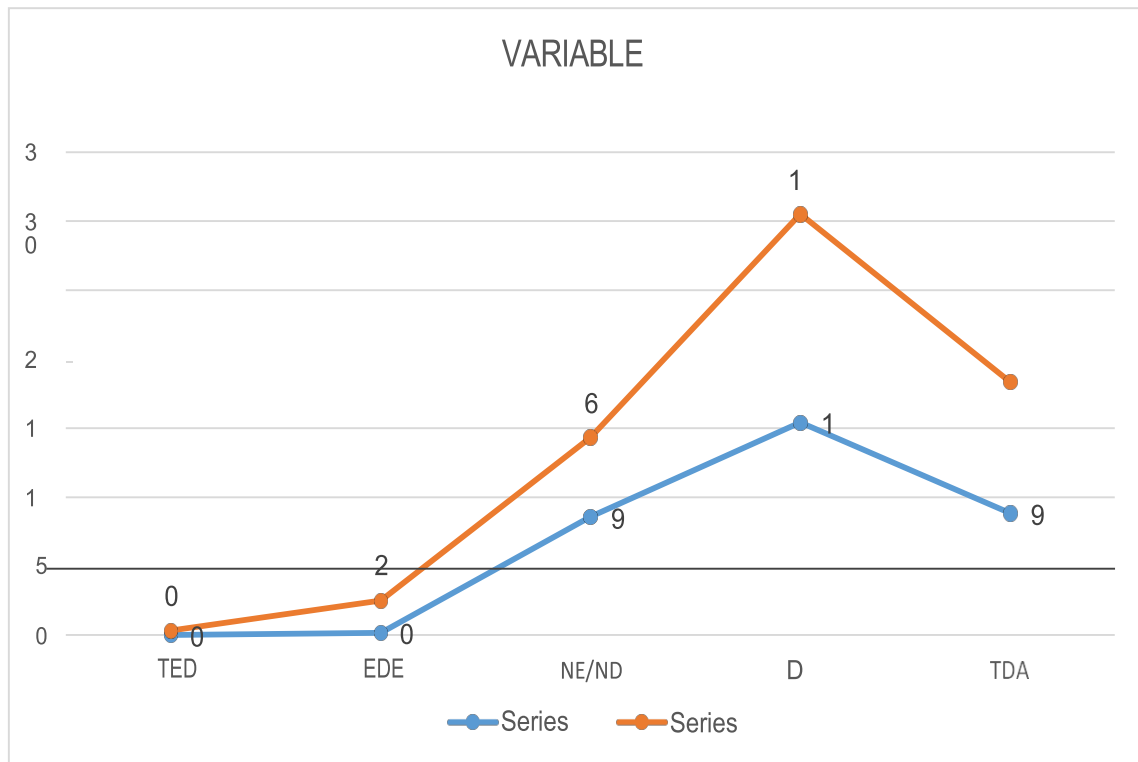
Fuente: elaboración propia de la encuesta

En la tabla 5, de acuerdo a los resultados, podemos observar que el 3% de los encuestados se considera en “totalmente en desacuerdo” con respecto a la dimensión de estudio, asimismo el 28% se encuentra en “totalmente de acuerdo” con la dimensión en estudio, en la empresa *Negocios Advance S.R.L.*, Cercado de Lima, 2015.

Tabla 6

Tendencia de variables

Categoría	V1	V2
TEDS	-	-
EDES	-	2
NE/ND	9	6
DA	15	15
TDA	9	10
Total	33	33



Fuente: elaboración propia de la encuesta

Tabla 6: Podemos decir que la relación entre ambas variables es directamente proporcional y positiva.

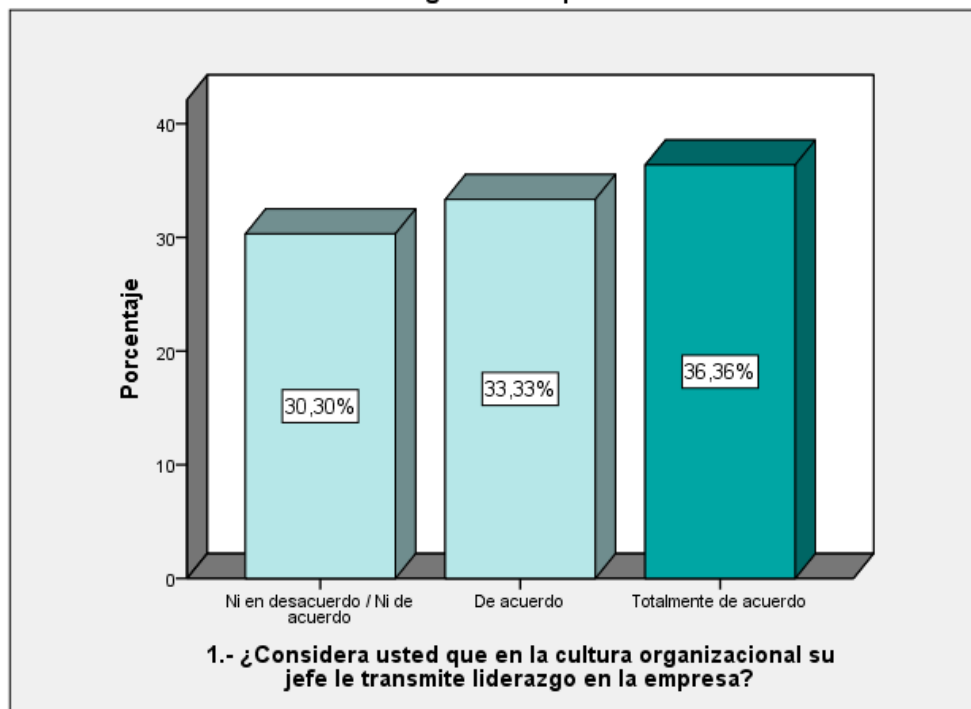
3.4 Frecuencias y gráficos

Tabla N°1

1.- ¿Considera usted que en la cultura organizacional su jefe le transmite liderazgo en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	10	14,1	30,3	30,3
	De acuerdo	11	15,5	33,3	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	16,9	36,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

1.- ¿Considera usted que en la cultura organizacional su jefe le transmite liderazgo en la empresa?



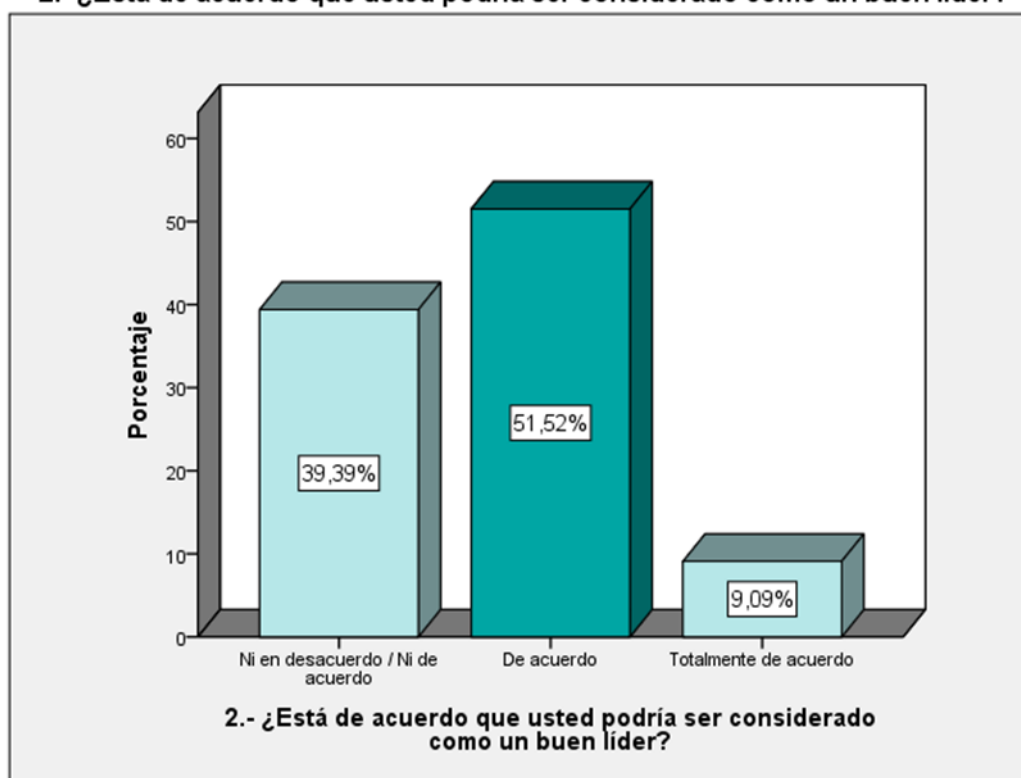
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 36.36% de los colaboradores encuestados está totalmente de acuerdo que podría ser un buen líder, así mismo para el 33.33% está de acuerdo y con solo un mínimo de diferencia el 30.33% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°2

2.- ¿Está de acuerdo que usted podría ser considerado como un buen líder?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	13	18,3	39,4	39,4
	De acuerdo	17	23,9	51,5	90,9
	Totalmente de acuerdo	3	4,2	9,1	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

2.- ¿Está de acuerdo que usted podría ser considerado como un buen líder?



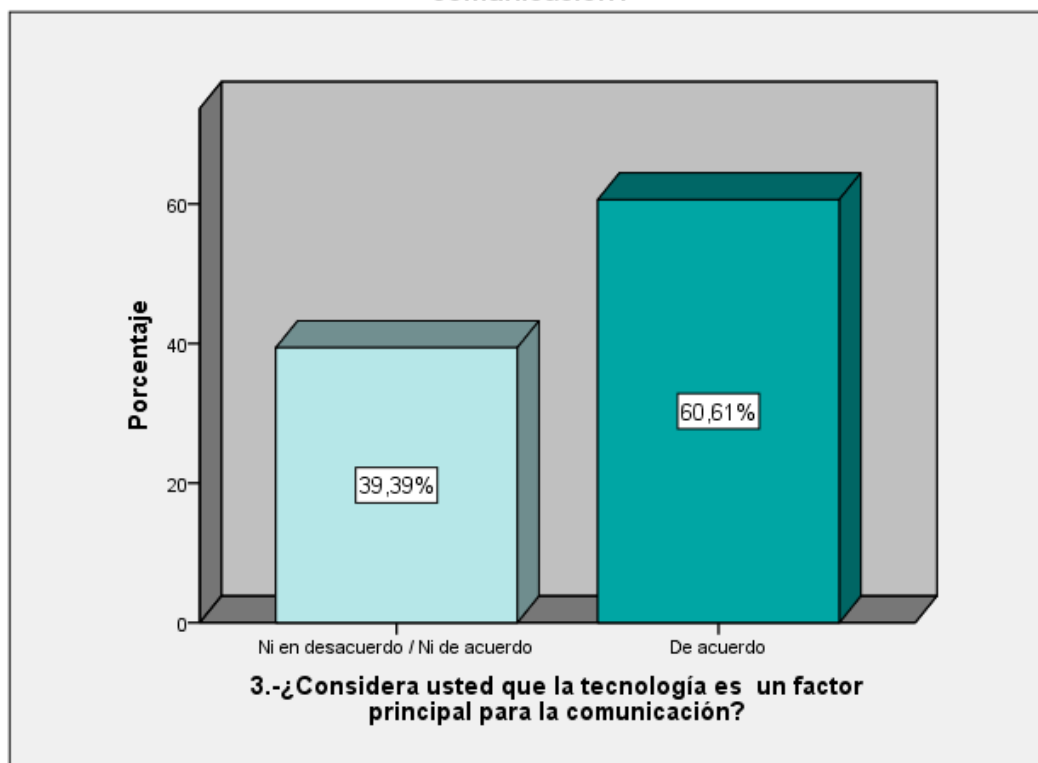
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 51.52% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que podría ser un buen líder, así mismo para el 39.39% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo y solo el 9.09% .está totalmente de acuerdo.

Tabla N°3

3.- ¿Considera usted que la tecnología es un factor principal para la comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	13	18,3	39,4	39,4
	De acuerdo	20	28,2	60,6	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

3.-¿Considera usted que la tecnología es un factor principal para la comunicación?



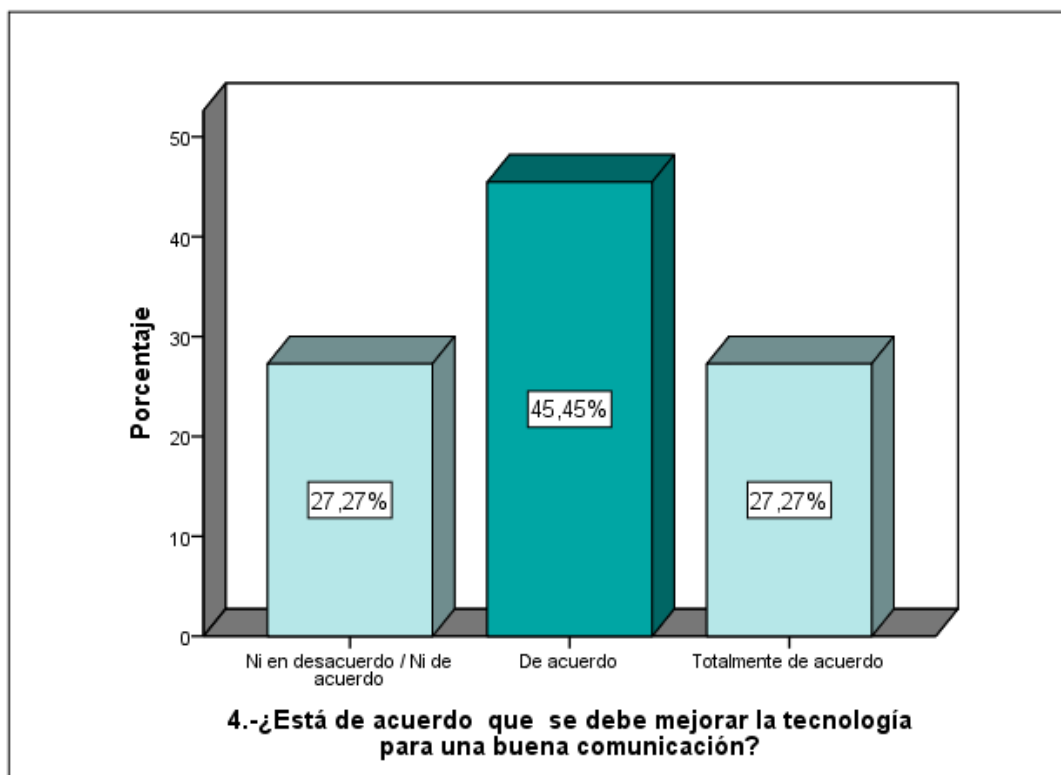
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 60.61% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que la tecnología sea un factor principal para la comunicación sus actividades, así mismo y solo el 39.39% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°4

4.- ¿Está de acuerdo que se debe mejorar la tecnología para una buena comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	9	12,7	27,3	27,3
	De acuerdo	15	21,1	45,5	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	27,3	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

4.-¿Está de acuerdo que se debe mejorar la tecnología para una buena comunicación?



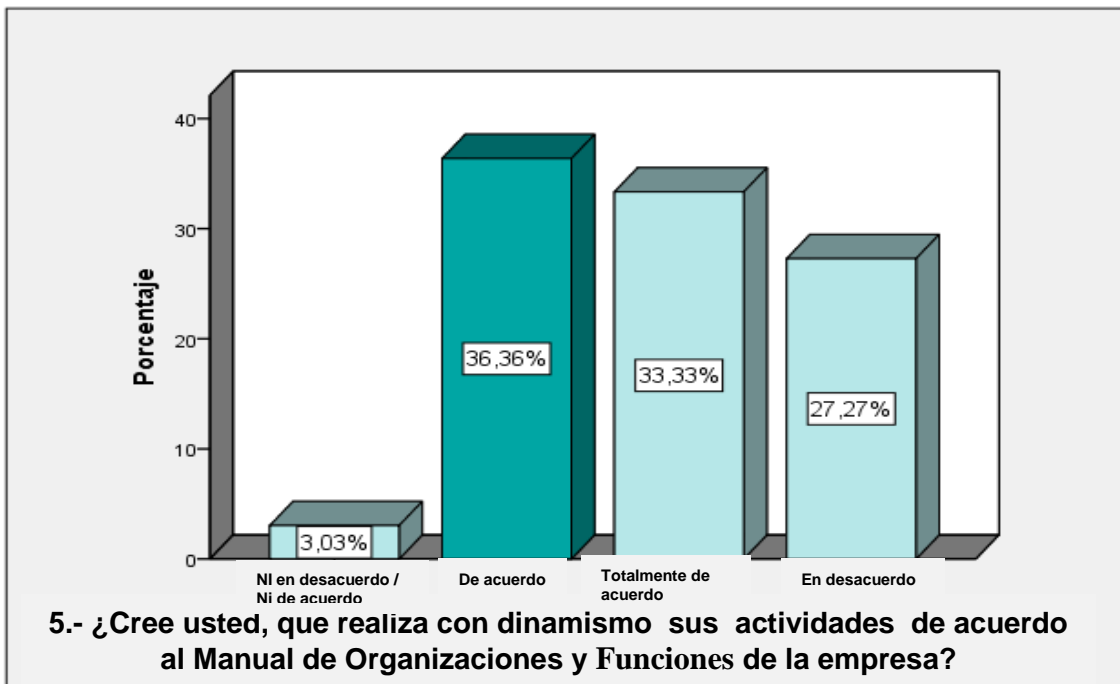
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 36.36% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que se debe mejorar la tecnología para una buena comunicación, así mismo para ambas alternativas el 27.27% está totalmente de acuerdo y no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°5

5.- ¿Cree usted, que realiza con dinamismo sus actividades de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,4	3,0	3,0
	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	12	16,9	36,4	39,4
	De acuerdo	11	15,5	33,3	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	27,3	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

5.- ¿Cree usted, que realiza con dinamismo sus actividades de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de la empresa?



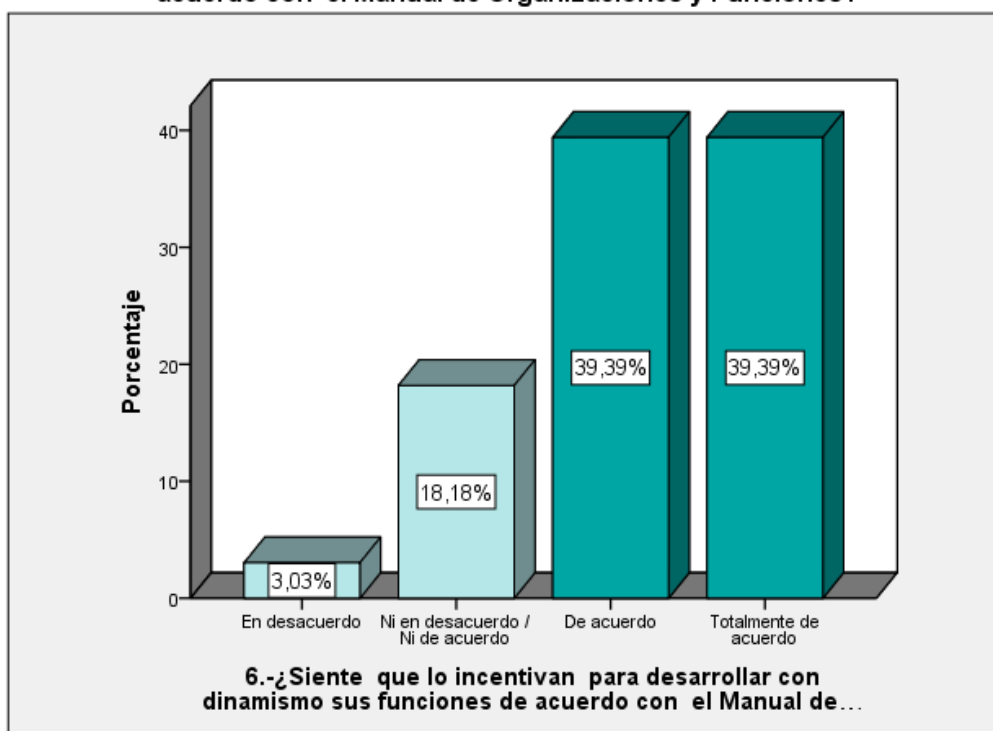
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 36.36% de los colaboradores encuestados consideran que no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo en que realicen con dinamismo sus actividades, así mismo el 33.33% está de acuerdo en realizar con dinamismo sus actividades, y solo el 30.30% se encuentra en desacuerdo.

Tabla N°6

6.- ¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus labores dentro de una Cultura Organizacional empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,4	3,0	3,0
	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	6	8,5	18,2	21,2
	De acuerdo	13	18,3	39,4	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	18,3	39,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
	Perdidos	Sistema	38	53,5	
Total		71	100,0		

6.-¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus funciones de acuerdo con el Manual de Organizaciones y Funciones?



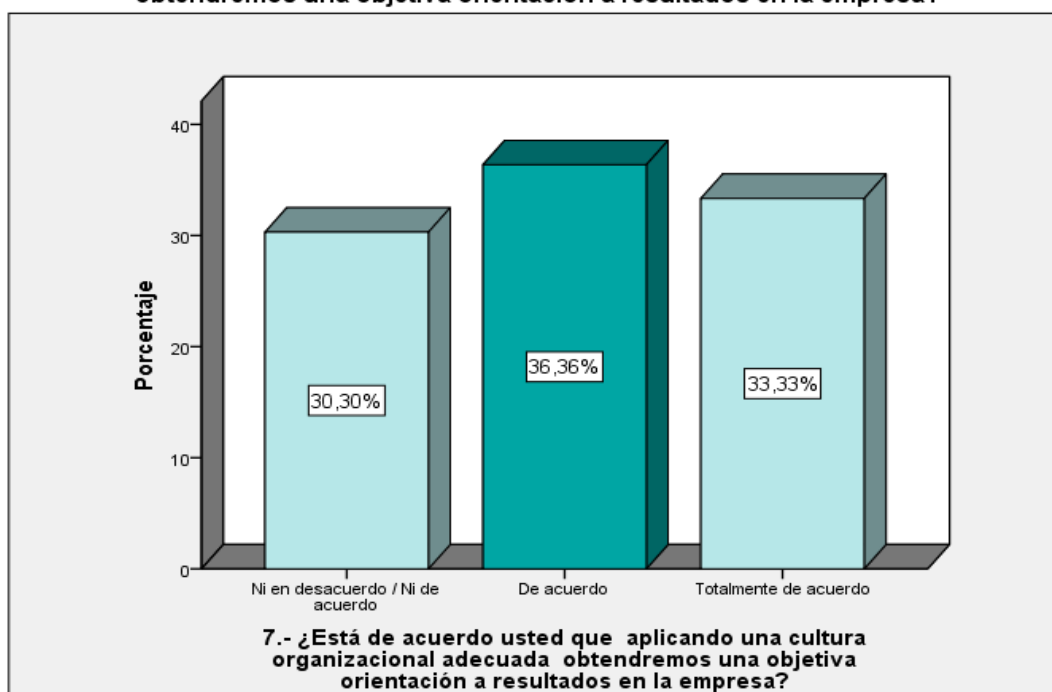
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 39.39% de los colaboradores encuestados está de acuerdo y totalmente de acuerdo, que la empresa lo incentiva para desarrollar con dinamismo sus labores, así mismo un 18,18% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo, y solo el 3.03% se encuentra en desacuerdo.

Tabla N°7

7.- ¿Está de acuerdo usted que aplicando una cultura organizacional adecuada obtendremos una objetiva orientación a resultados en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	10	14,1	30,3	30,3
	De acuerdo	12	16,9	36,4	66,7
	Totalmente de acuerdo	11	15,5	33,3	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

7.- ¿Está de acuerdo usted que aplicando una cultura organizacional adecuada obtendremos una objetiva orientación a resultados en la empresa?



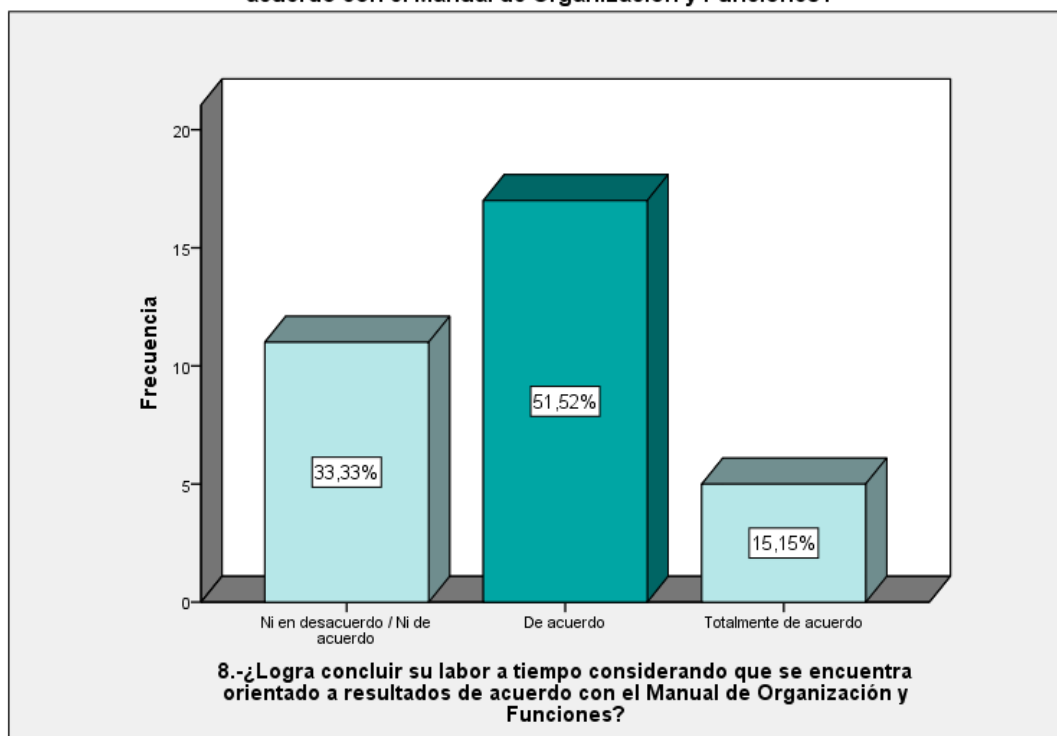
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 36.36% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que aplicando una cultura organizacional se obtendrá orientación a resultados, así mismo un 33.33% está de acuerdo y solo el 30.30% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°8

8.- ¿Logra concluir su labor a tiempo considerando que se encuentra orientado a resultados de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	11	15,5	33,3	33,3
	De acuerdo	17	23,9	51,5	84,8
	Totalmente de acuerdo	5	7,0	15,2	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

8.-¿Logra concluir su labor a tiempo considerando que se encuentra orientado a resultados de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones?



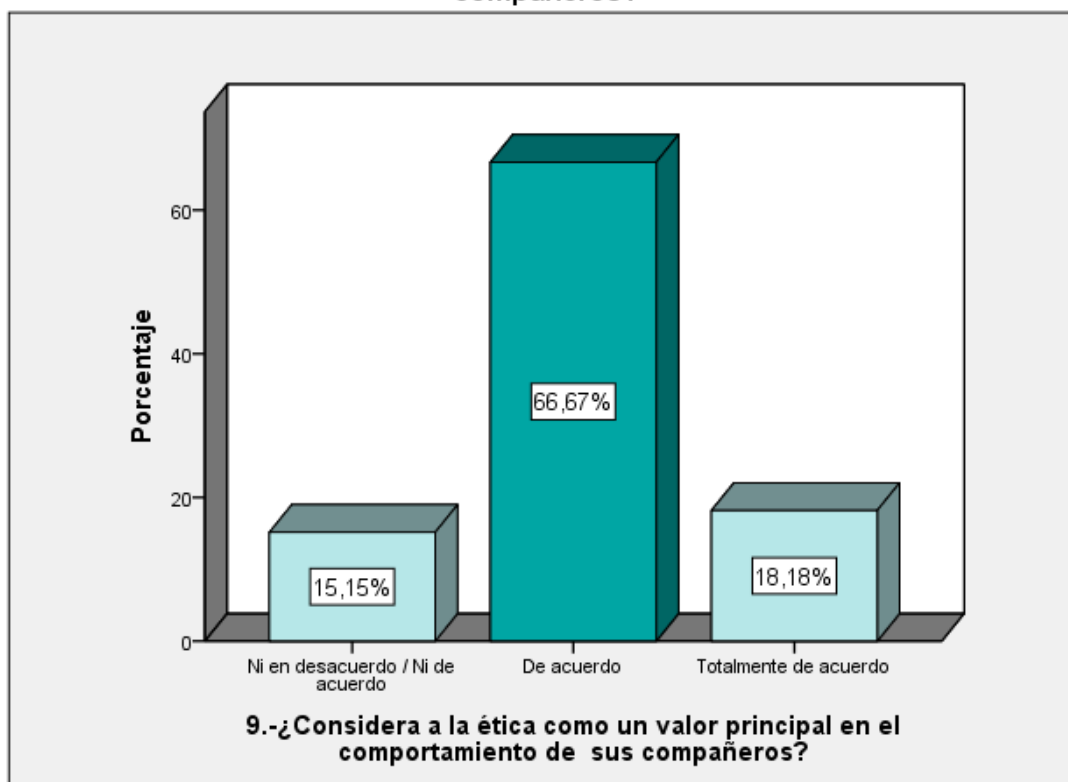
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 51.52% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que concluye su labor a tiempo con orientación a resultados, así mismo un 33.33% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo y solo el 15.15% está totalmente de acuerdo.

Tabla N°9

9.- ¿Considera a la ética como un valor principal en el comportamiento de sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	5	7,0	15,2	15,2
	De acuerdo	22	31,0	66,7	81,8
	Totalmente de acuerdo	6	8,5	18,2	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

9.-¿Considera a la ética como un valor principal en el comportamiento de sus compañeros?



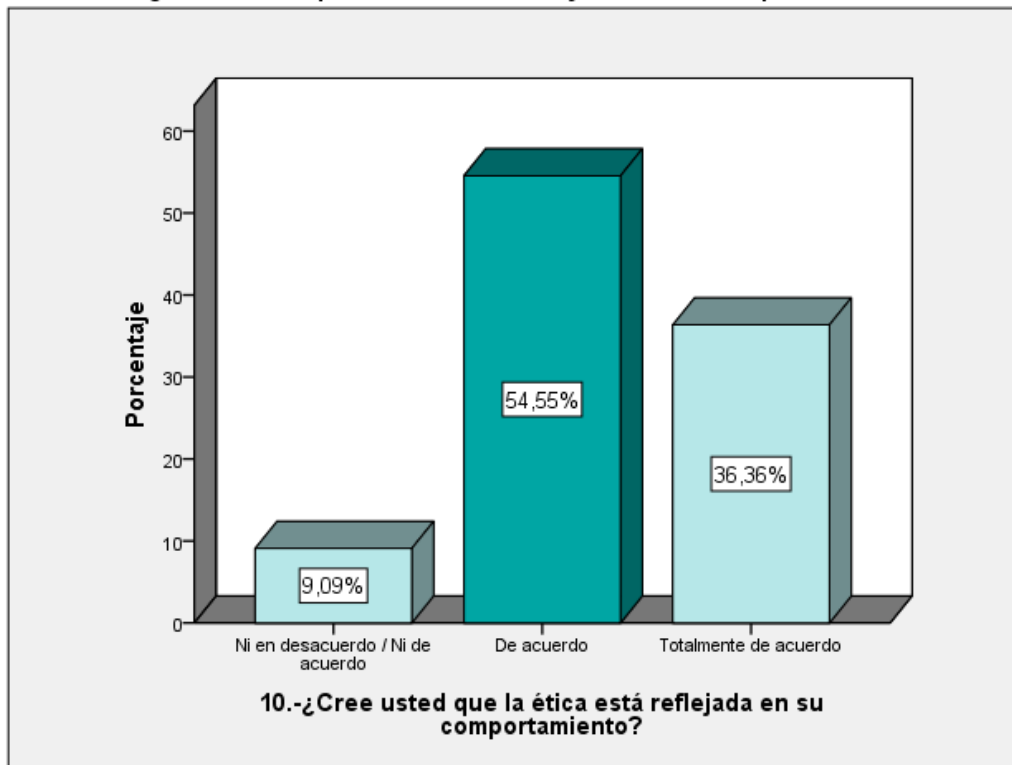
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 66.67.% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que la ética es un valor principal en sus compañeros, así mismo un 18.18% está totalmente de acuerdo y solo el 15.15% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°10

10.- ¿Cree usted que la ética está reflejada en su comportamiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	3	4,2	9,1	9,1
	De acuerdo	18	25,4	54,5	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	16,9	36,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

10.-¿Cree usted que la ética está reflejada en su comportamiento?



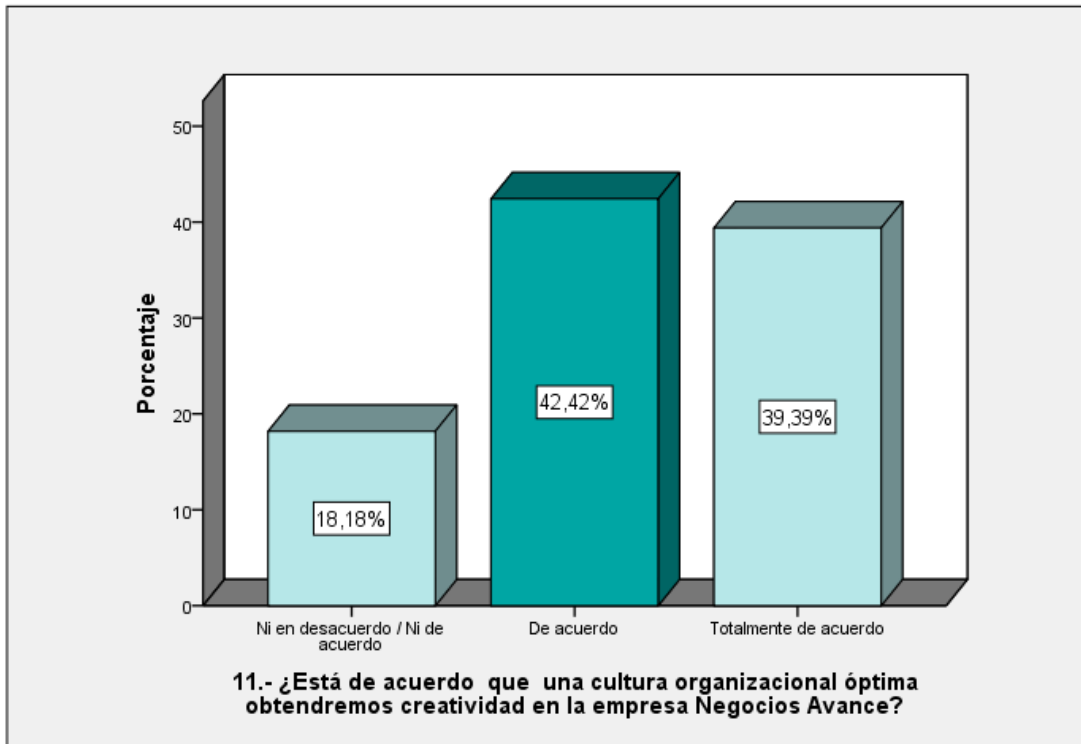
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 54.55.% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que la ética está reflejada en sus compañeros , así mismo un 36.36%% está totalmente de acuerdo y solo el 9.09% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°11

11.- ¿Está de acuerdo que una cultura organizacional óptima obtendremos creatividad en la empresa Negocios Avance?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	6	8,5	18,2	18,2
	De acuerdo	14	19,7	42,4	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	18,3	39,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

11.- ¿Está de acuerdo que una cultura organizacional óptima obtendremos creatividad en la empresa Negocios Avance?



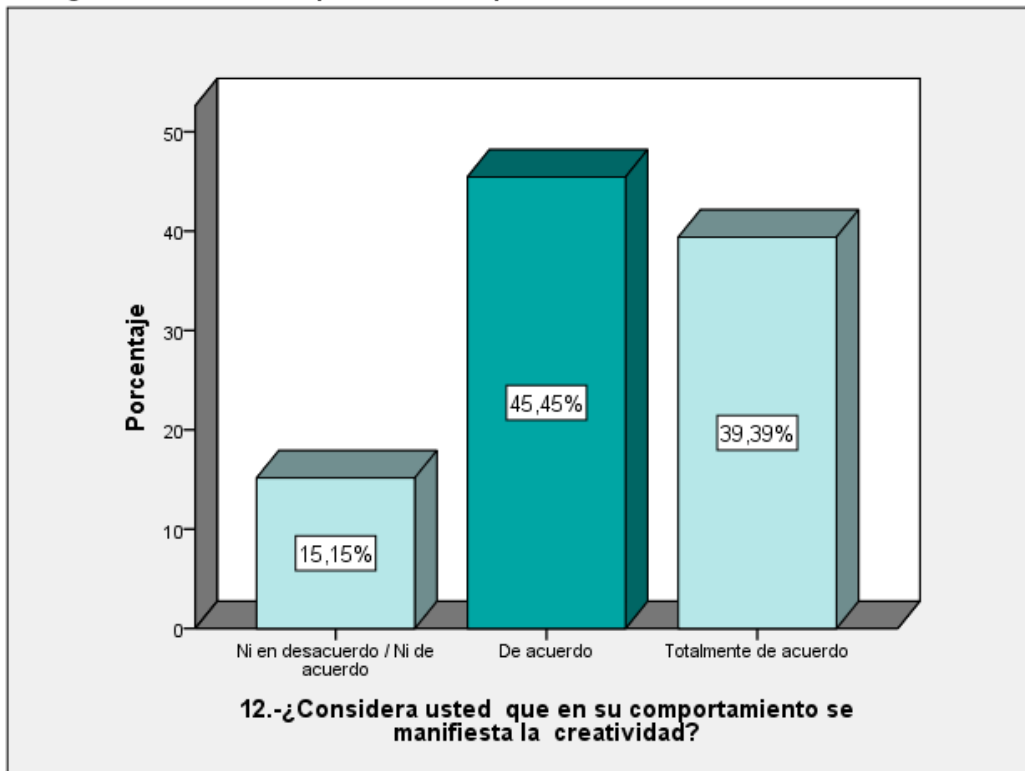
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 42.42.% de los colaboradores encuestados está de acuerdo con una cultura organizacional óptima se obtendrá creatividad, así mismo un 30.30% está totalmente de acuerdo y solo el 18.18% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°12

12.- ¿Considera usted que en su comportamiento se manifiesta la creatividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	5	7,0	15,2	15,2
	De acuerdo	15	21,1	45,5	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	18,3	39,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

12.-¿Considera usted que en su comportamiento se manifiesta la creatividad?



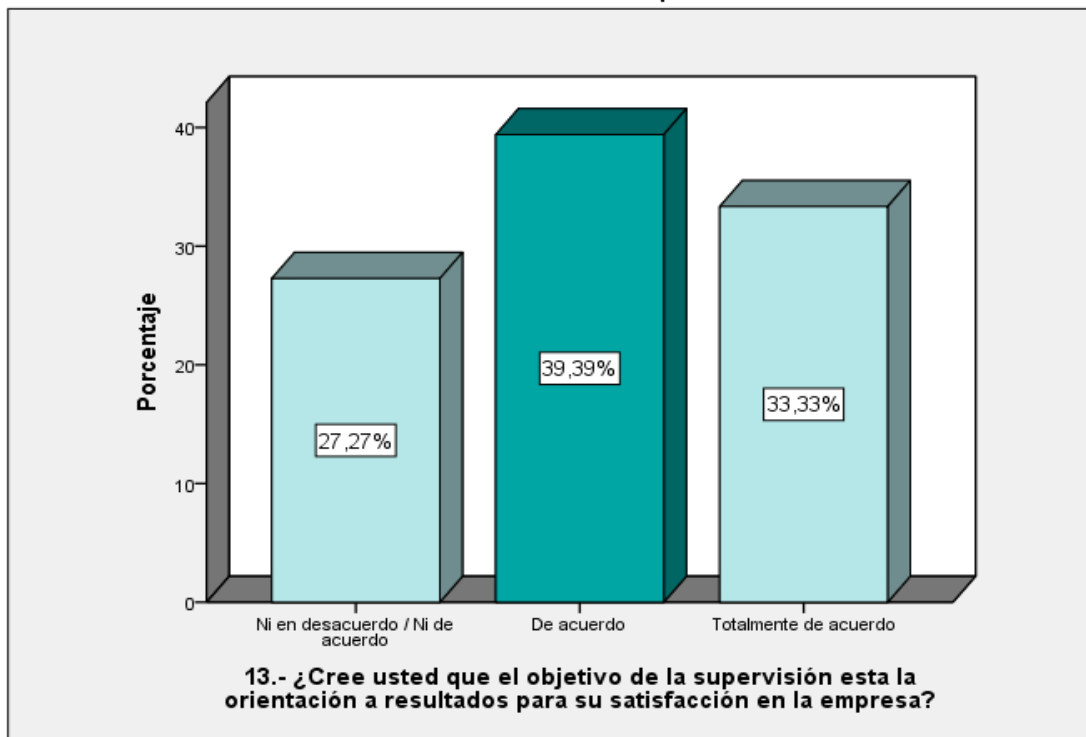
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 45.45% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que en su comportamiento se refleja la creatividad, así mismo un 39.39% está totalmente de acuerdo y solo el 15.15% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°13

13.- ¿Cree usted que el objetivo de la supervisión, está la orientación a resultados para su satisfacción en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	9	12,7	27,3	27,3
	De acuerdo	13	18,3	39,4	66,7
	Totalmente de acuerdo	11	15,5	33,3	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

13.- ¿Cree usted que el objetivo de la supervisión esta la orientación a resultados para su satisfacción en la empresa?



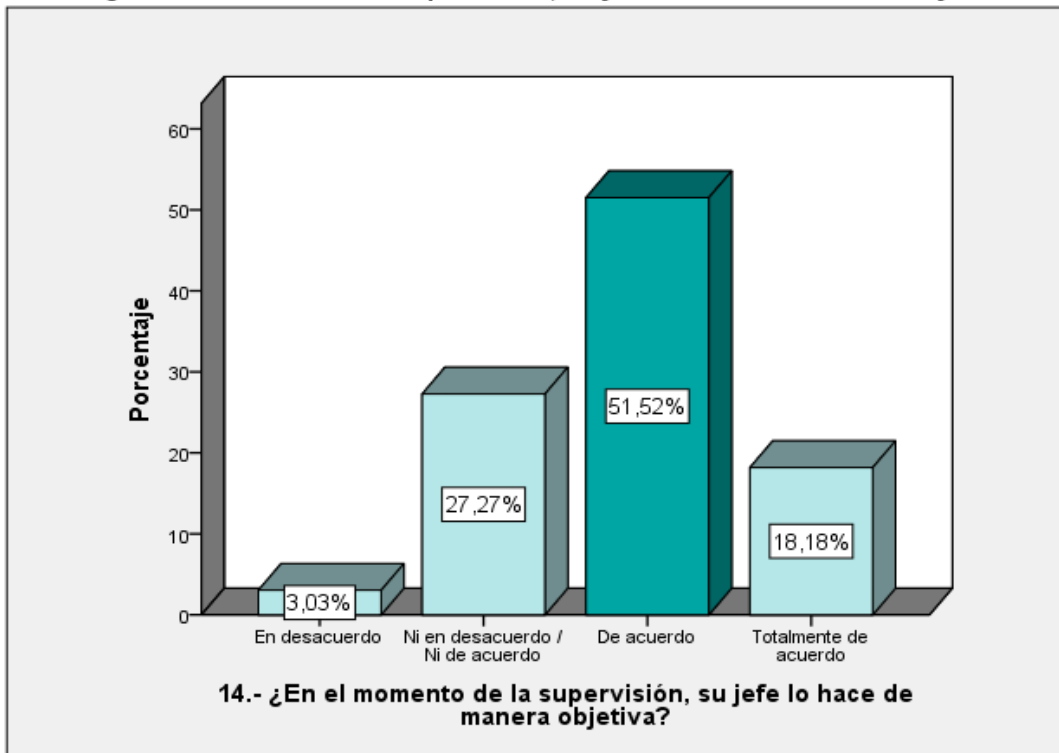
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 39.39.% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que el objetivo de la supervisión ,está orientado a resultados, así mismo un 39.39% está totalmente de acuerdo y solo el 15.15% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°14

14.- ¿En el momento de la supervisión, su jefe lo hace de manera objetiva?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,4	3,0	3,0
	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	9	12,7	27,3	30,3
	De acuerdo	17	23,9	51,5	81,8
	Totalmente de acuerdo	6	8,5	18,2	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

14.- ¿En el momento de la supervisión, su jefe lo hace de manera objetiva?



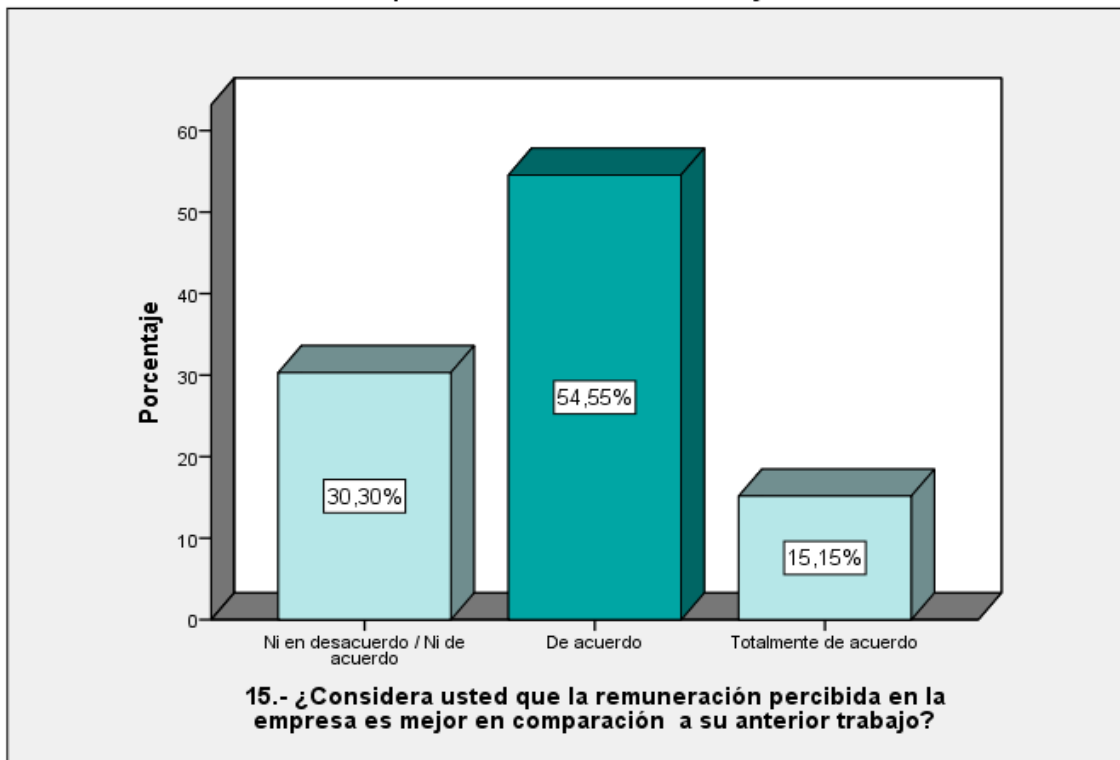
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 51.52% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que la supervisión de su jefe lo hace objetivamente, así mismo un 27.27% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo, un 18.18% está totalmente de acuerdo y solo un 3.03% está en desacuerdo.

Tabla N°15

15.- ¿Considera usted que la remuneración percibida en la empresa es mejor en comparación a su anterior trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	10	14,1	30,3	30,3
	De acuerdo	18	25,4	54,5	84,8
	Totalmente de acuerdo	5	7,0	15,2	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

15.- ¿Considera usted que la remuneración percibida en la empresa es mejor en comparación a su anterior trabajo?



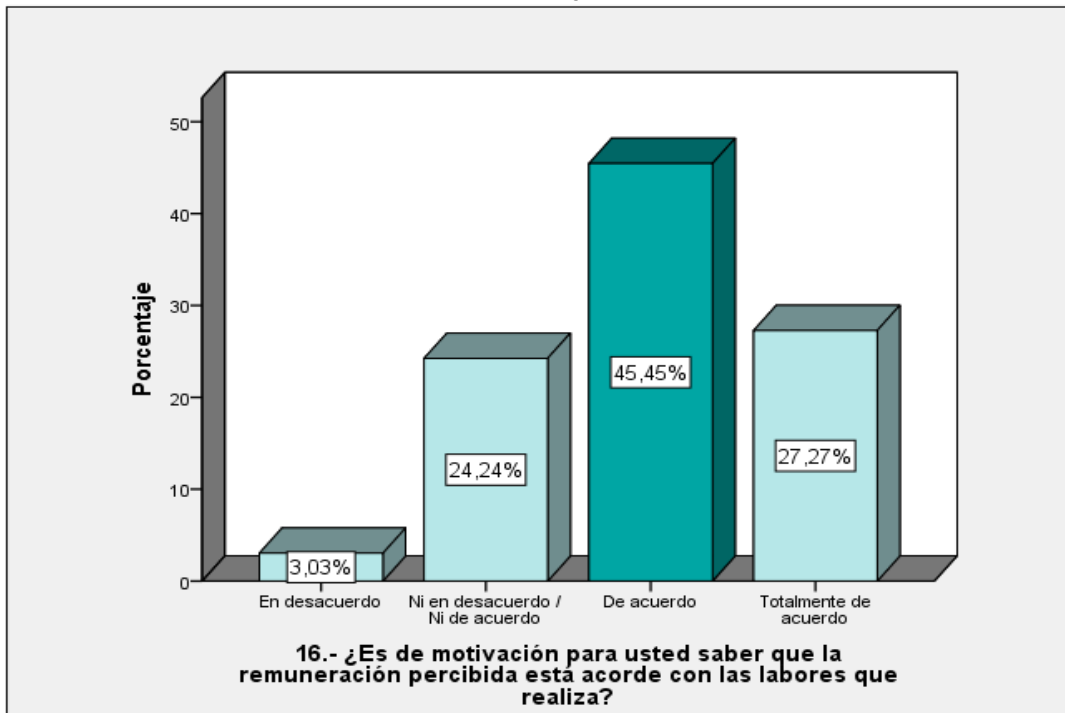
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 54.55.% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que la remuneración percibida es mejor en comparación con su anterior trabajo, así mismo un 30.30% está totalmente de acuerdo y solo el 15.15% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°16

16.- ¿Es de motivación para usted saber que la remuneración percibida está acorde con las labores que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,4	3,0	3,0
	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	8	11,3	24,2	27,3
	De acuerdo	15	21,1	45,5	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	27,3	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

16.- ¿Es de motivación para usted saber que la remuneración percibida está acorde con las labores que realiza?



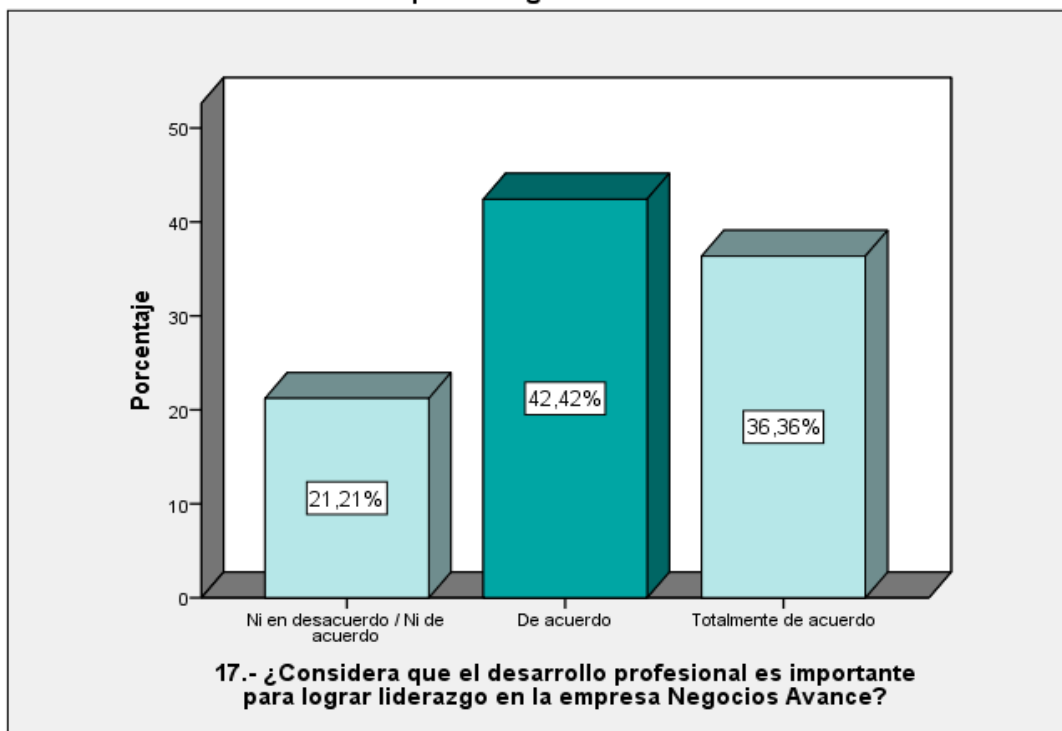
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 45.45% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que están motivados porque la remuneración está acorde con sus labores, así mismo un 27.27% está totalmente de acuerdo, un 24.24% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo y solo un 3.03% está en desacuerdo.

Tabla N°17

17.- ¿Considera que el desarrollo profesional es importante para lograr liderazgo en la empresa Negocios Avance?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	7	9,9	21,2	21,2
	De acuerdo	14	19,7	42,4	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	16,9	36,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

17.- ¿Considera que el desarrollo profesional es importante para lograr liderazgo en la empresa Negocios Avance?



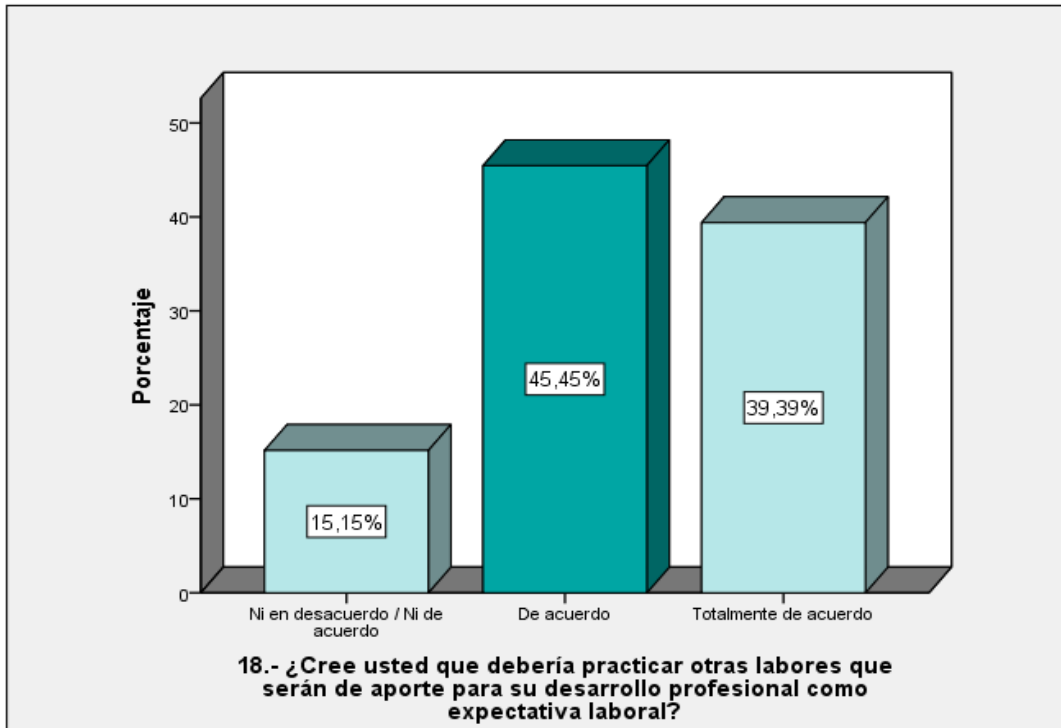
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 42.42% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que el desarrollo profesional es importante para lograr liderazgo, así mismo un 36.36% está totalmente de acuerdo y solo el 21.21% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°18

18.- ¿Cree usted que debería practicar otras labores que serán de aporte para su desarrollo profesional como expectativa laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	5	7,0	15,2	15,2
	De acuerdo	15	21,1	45,5	60,6
	Totalmente de acuerdo	13	18,3	39,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

18.- ¿Cree usted que debería practicar otras labores que serán de aporte para su desarrollo profesional como expectativa laboral?



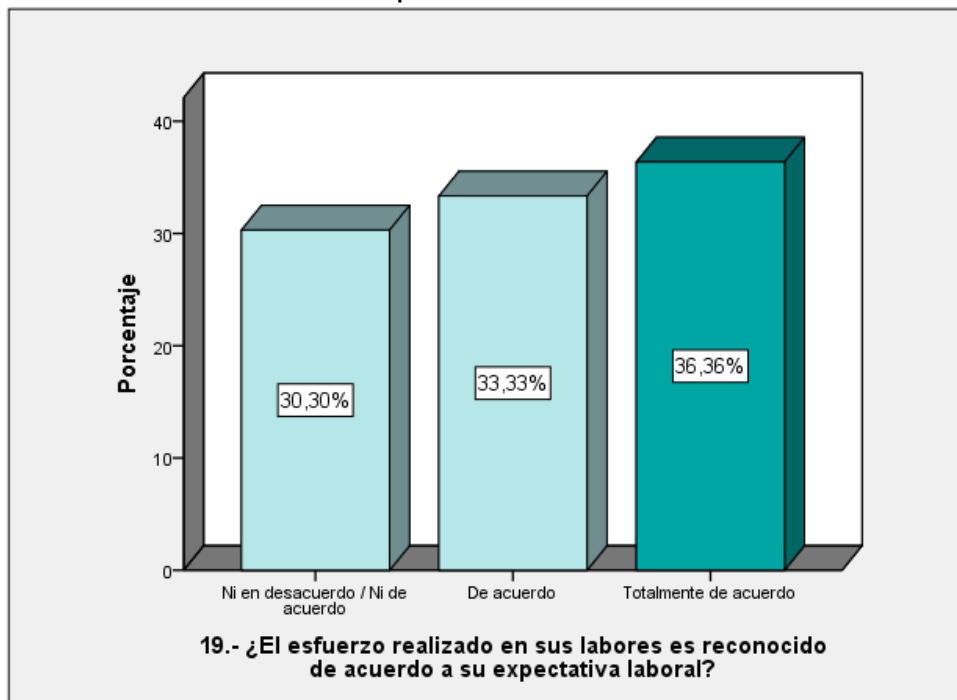
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 45.45% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que debería practicar otras labores para su desarrollo profesional, así mismo un 39.39% está totalmente de acuerdo y solo el 15.15% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°19

19.- ¿El esfuerzo realizado en sus labores es reconocido de acuerdo a su expectativa laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	10	14,1	30,3	30,3
	De acuerdo	11	15,5	33,3	63,6
	Totalmente de acuerdo	12	16,9	36,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

19.- ¿El esfuerzo realizado en sus labores es reconocido de acuerdo a su expectativa laboral?



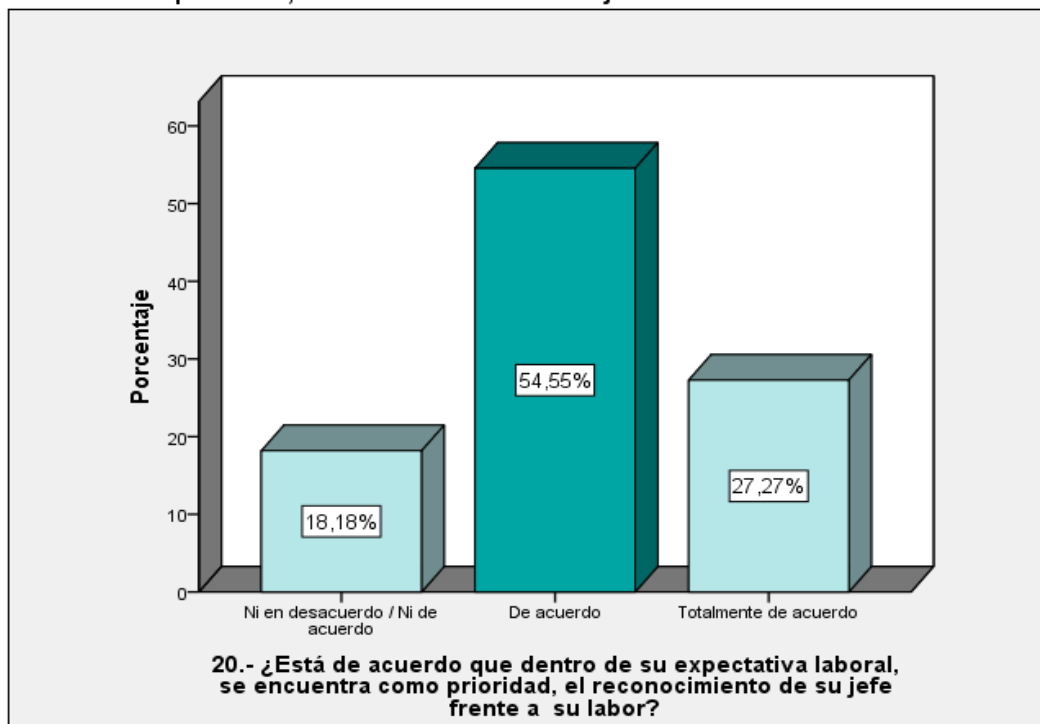
Interpretación : De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 36.36.% de los colaboradores encuestados está totalmente de acuerdo que la remuneración percibida es mejor en comparación con su anterior trabajo , así mismo un 33.33% está de acuerdo , un porcentaje cercano el 30.30% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°20

20.- ¿Está de acuerdo que dentro de su expectativa laboral, se encuentra como prioridad, el reconocimiento de su jefe frente a su labor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	6	8,5	18,2	18,2
	De acuerdo	18	25,4	54,5	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	27,3	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

20.- ¿Está de acuerdo que dentro de su expectativa laboral, se encuentra como prioridad, el reconocimiento de su jefe frente a su labor?



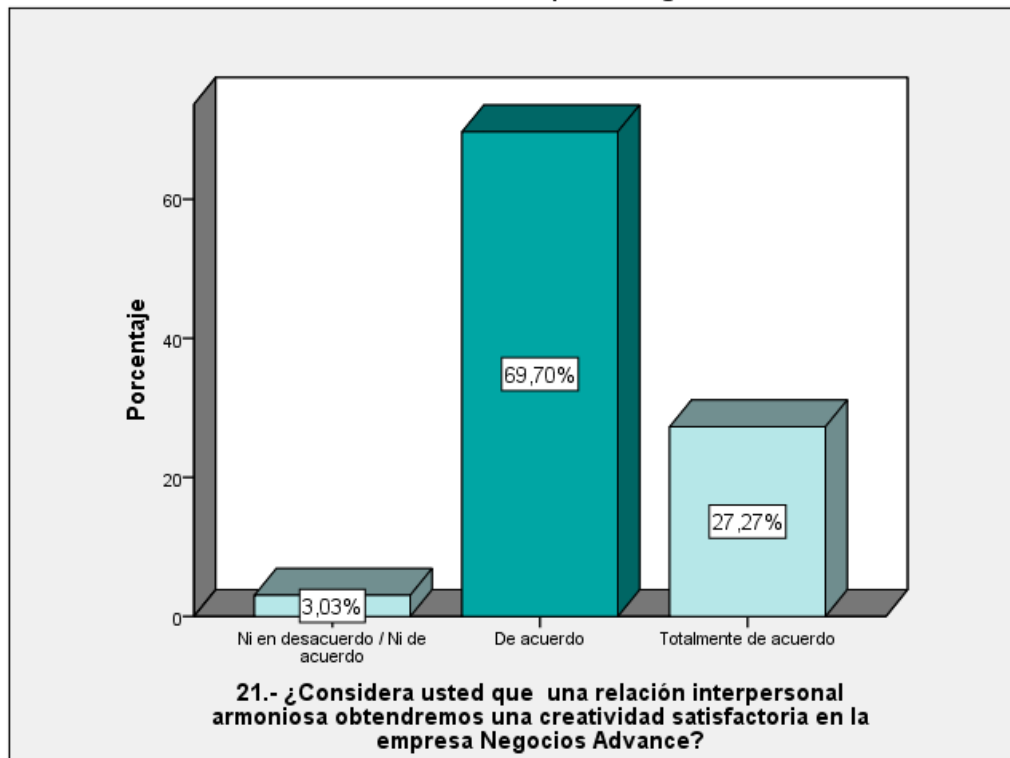
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 54.55% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que el reconocimiento dependerá del dinamismo laboral, así mismo un 27.27% está totalmente de acuerdo y solo el 18.18% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°21

21.- ¿Considera usted que una relación interpersonal armoniosa obtendremos una creatividad satisfactoria en la empresa Negocios Advance?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	1	1,4	3,0	3,0
	De acuerdo	23	32,4	69,7	72,7
	Totalmente de acuerdo	9	12,7	27,3	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos Sistema		38	53,5		
Total		71	100,0		

21.- ¿Considera usted que una relación interpersonal armoniosa obtendremos una creatividad satisfactoria en la empresa Negocios Advance?



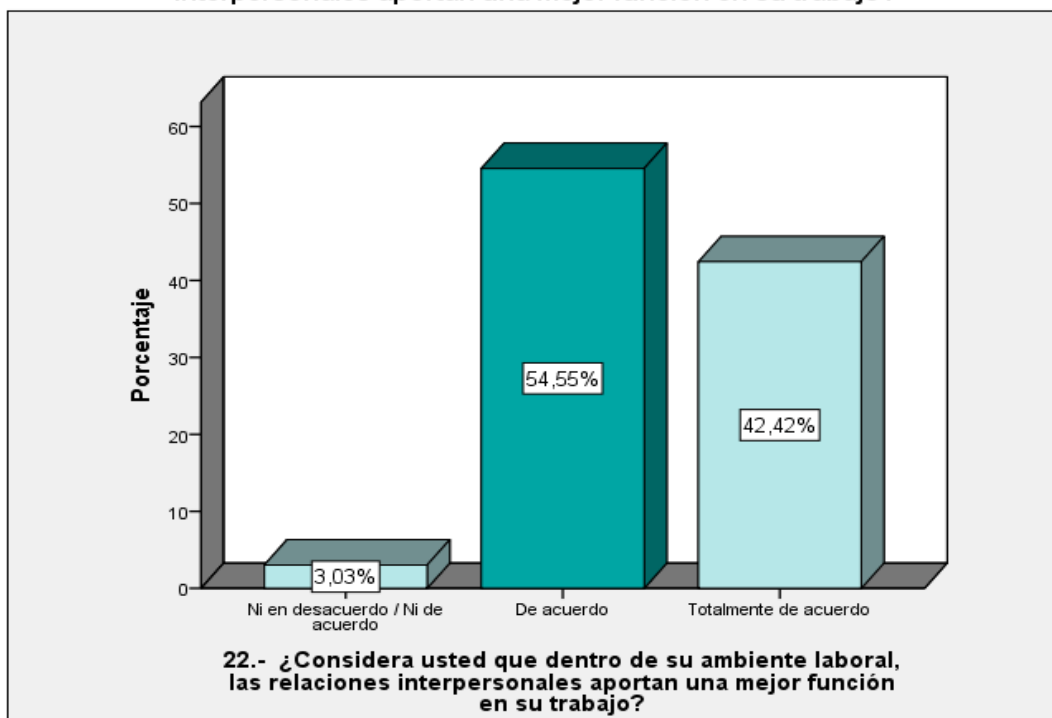
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 69.70 % de los colaboradores encuestados está de acuerdo que tener una relación interpersonal armónica se obtendrá creatividad, así mismo un 27.27% está totalmente de acuerdo y solo el 3.03% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°22

22.- ¿Considera usted que dentro de su ambiente laboral, las relaciones interpersonales aportan una mejor función en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	1	1,4	3,0	3,0
	De acuerdo	18	25,4	54,5	57,6
	Totalmente de acuerdo	14	19,7	42,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

22.- ¿Considera usted que dentro de su ambiente laboral, las relaciones interpersonales aportan una mejor función en su trabajo?



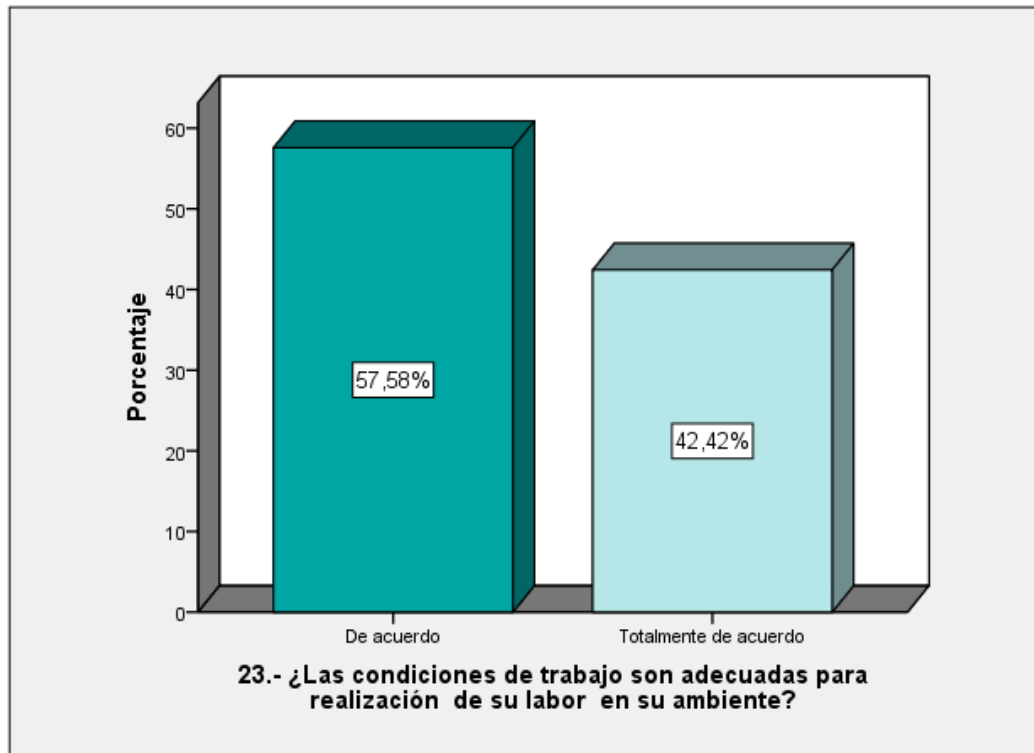
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 54.55% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que el dentro del ambiente laboral, las relaciones interpersonales aportan mejorar sus funciones labores, así mismo un 42.42% está totalmente de acuerdo y solo el 3.03% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

Tabla N°23

23.- ¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para realización de su labor en su ambiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	19	26,8	57,6	57,6
	Totalmente de acuerdo	14	19,7	42,4	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

23.- ¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para realización de su labor en su ambiente?



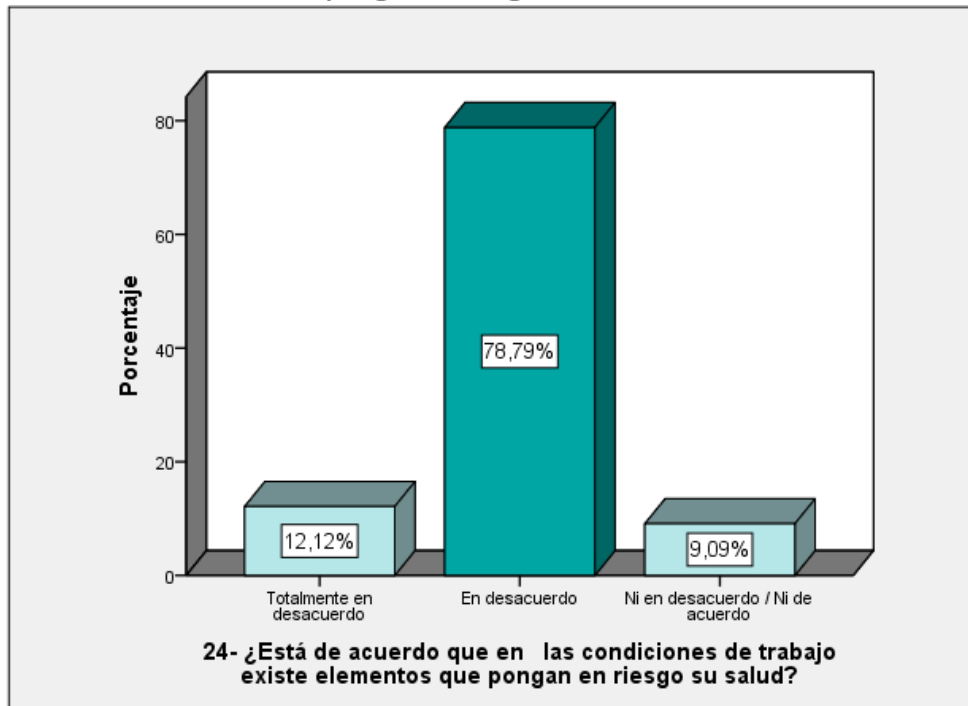
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 57.58% de los colaboradores encuestados está de acuerdo las condiciones laborales son adecuadas al realizar su labor o y solo el 42.42% está totalmente de acuerdo.

Tabla N°24

24- ¿Está de acuerdo que en las condiciones de trabajo existe elementos que pongan en riesgo su salud?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,6	12,1	12,1
	En desacuerdo	26	36,6	78,8	90,9
	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	3	4,2	9,1	100,0
	Total	33	46,5	100,0	
Perdidos	Sistema	38	53,5		
Total		71	100,0		

24- ¿Está de acuerdo que en las condiciones de trabajo existe elementos que pongan en riesgo su salud?



Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento que se realizó a los colaboradores de la empresa Negocios Advance; la gran mayoría es decir el 78.79 % de los colaboradores encuestados está en desacuerdo que en las condiciones de trabajo exista elementos de riesgo, así mismo un 12.12% está totalmente en desacuerdo y solo el 9.09% no está ni en desacuerdo / ni de acuerdo.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general

El objetivo general de la investigación es determinar si la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015 Al respecto de acuerdo al resultado de la investigación se ha determinado que la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance, S.R.L., Cercado de Lima, 2015; dicha afirmación está sustentado en el cuadro de frecuencias y gráfica N° 17, en el que se puede observar que la mayoría, es decir el 42.42. % de los colaboradores encuestados está de acuerdo que el desarrollo profesional es importante para lograr liderazgo.

Gálvez. y García (2001) estudiaron a las Mipymes de Mediana y Alta Tecnología referente a Cultura Organizacional y su Rendimiento en Cali, Colombia., éste estudio evidenció que los colaboradores de las 60 Mipymes , se encuentran motivados por un amical ambiente laboral , su desempeño laboral es positivo por la presencia de un liderazgo adecuado que aporta su cultura organizacional por lo que estimula la buena atención hacia sus clientes.

Objetivo específico 1

Referente al objetivo específico N° 1, planteado en la investigación es: Determinar si la cultura organizacional se relaciona con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015 Al respecto de acuerdo al resultado de la investigación se ha indicado que la cultura organizacional se relaciona con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015 Dicha afirmación está sustentado en el cuadro de frecuencias y gráfica N° 13, en los que se puede observar que la gran mayoría es decir el 39.39. % de los colaboradores encuestados está de acuerdo que el objetivo de la supervisión está orientado a resultados.

La tesis realizada por Mendoza y Pérez (2000) investigaron a 64 colaboradores de las compañías prestadoras de salud en Colombia, su objetivo principal fue determinar si la motivación se encuentra relacionada con la satisfacción laboral. La investigación tuvo como resultado un valor $r= 0.705$ lo cual demuestra que existe una estrecha relación entre las variables, motivación y satisfacción laboral, esto significa que existe un alto nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de dichas organizaciones.

Objetivo específico 2

Respecto al objetivo específico N° 2 de la investigación es: Determinar si la cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance, Cercado de Lima, 2015. Podemos conocer que la cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015. Dicha afirmación está sustentado en el cuadro de frecuencias y gráfica N° 20, en los que se puede observar que la gran mayoría es decir el 54.55% de los colaboradores encuestados está de acuerdo que el reconocimiento dependerá del dinamismo laboral.

La tesis realizada por Vásquez (2007) evidenció en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza referente al nivel de motivación del profesional de enfermería y su relación con la satisfacción laboral en el 2006.

El estudio tuvo como objetivo general: determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería se determinó que las dimensiones que mayor predominan, son identidad y autonomía, esto significa una alta motivación, por lo opuesto las dimensiones que indican un nivel bajo de motivación son la retroalimentación, variedad de las actividades e importancia. En cuanto a la satisfacción laboral un 40 % de las enfermeras(os) tiene un nivel satisfacción moderada, en la satisfacción laboral las dimensiones que presentan un mayor nivel, son, el desempeño personal, políticas administrativas, relaciones interpersonales y las que se consideran como alta y baja satisfacción, son condiciones físicas y/o confort. En la prueba de Chi-cuadrado, en el resultado se afirma que el nivel de motivación y satisfacción laboral se encuentran relacionadas.

Objetivo específico 3

Respecto al objetivo específico N° 3 de la investigación es: Determinar si la cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015 Podemos identificar que la cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015 Dicha afirmación está sustentado en el cuadro de frecuencias y gráfica N° 21, en los que se puede observar que la gran mayoría es decir el 69.70. % de los

colaboradores encuestados está de acuerdo que tener una relación interpersonal armónica se obtendrá creatividad.

La tesis realizada por Pelaes (2011) publicó acerca de un estudio que se realizó en una compañía que ofrece servicios de telefonía, para demostrar cómo es clima organizacional en relación con la satisfacción del cliente, Con este fin se aplicó una escala de clima organizacional a un grupo de 200 colaboradores, se hizo un cuestionario basado en la satisfacción de sus respectivos clientes. La hipótesis principal señalaba que existía relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en el sentido que al mejorar el clima organizacional se incrementa la satisfacción del cliente. El estudio demostró que los colaboradores gozan de un buen clima organizacional, desempeñando así mejor sus labores por lo que transmitirán una buena atención hacia los clientes, apoyándoles en resolver cualquier problema que tengan relacionado al servicio, esto implica que el cliente se sienta satisfecho, llegando a la conclusión final que el clima organizacional se encuentra relacionada con la satisfacción del cliente.

Hipótesis general:

Por lo que se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de Spearman para la hipótesis general es 0.917, además con un 95% de confianza y una probabilidad menor a 0.05 ($p\text{-valor} = 0.000 > \alpha = 0.05$), nos indica que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna asumimos que existe una relación positiva muy significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015

Hipótesis específica 1

Por lo que se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de Spearman para la hipótesis general es 0.904, con un 95% de confianza y una probabilidad menor a 0.05 ($p\text{-valor} = 0.000 > \alpha = 0.05$), nos indica que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y asumimos que existe una relación positiva y altamente significativa entre la formulación de la cultura organizacional con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Hipótesis específica 2

Por lo que se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de Spearman para la hipótesis general es 0.872, además con un 95% de confianza y una probabilidad menor a 0.05 ($p\text{-valor} = 0.000 > \alpha = 0.05$), nos indica que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y asumimos que existe una relación positiva y significativa entre La cultura organizacional con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

Hipótesis específica 3

Por lo que se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de Spearman para la hipótesis general es 0.880, además con un 95% de confianza y una probabilidad menor a 0.05 ($p\text{-valor} = 0.006 > \alpha = 0.05$), nos indica que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y asumimos que existe una relación positiva y significativa entre La cultura organizacional con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

V. CONCLUSIONES:

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de las hipótesis se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

1.- La investigación determina que existe una relación positiva y altamente significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral.

2.- Se ha concluido que existe una relación positiva y altamente significativa entre la cultura organizacional con la motivación.

3.- En el estudio se ha determinado que existe una relación positiva y altamente significativa entre la cultura organizacional con las expectativas las expectativas laborales

4.- Asimismo se ha concluido que existe una relación positiva y altamente significativa entre la cultura organizacional con el ambiente laboral.

VI. RECOMENDACIONES:

Luego del análisis detallado y profundo de los resultados de la investigación se propone las siguientes recomendaciones para lograr que la empresa Negocios Advance, los colaboradores realicen sus funciones satisfactoriamente gracias a una cultura organizacional.

1.- Se recomienda aplicar dentro la cultura organizacional, una frecuente comunicación entre el líder y sus colaboradores, recibir una retroalimentación clara y concisa es importante, para su satisfacción laboral.

2.- Para consolidar una cultura organizacional se recomienda trabajar de acuerdo al manual de organizaciones y funciones teniendo en cuenta la orientación a resultados, asimismo se motivará a los colaboradores, ejerciendo un plan de capacitación mensual para los colaboradores con el objetivo de reforzar habilidades y convertir sus debilidades en oportunidades.

3.- Se sugiere actualizar el manual de organizaciones y funciones ya que por medio de ello fortalecerá la cultura organizacional, los colaboradores estarán informados de los cargos o funciones que ocupan todos los miembros de la organización, por lo que su uso interno minimiza cualquier conflicto interno, determina las funciones de cada uno, fomenta el orden, cubriendo así sus expectativas laborales.

4.- Referente al comportamiento del colaborador, la empresa deberá brindar todos los implementos necesarios para el desarrollo de la creatividad dentro de una cultura organizacional por la cual se obtenga un ambiente laboral confortable.

El aporte escrito de ésta investigación coadyuva a concientizar la importancia el valor interno (los colaboradores) , tomando como base a la cultura organizacional que permite integrar recursos como la comunicación, el manual de organizaciones y funciones, las cuales serán preposiciones únicas y viables, para la satisfacción de los colaboradores, dado sea en un ambiente laboral que les proporcione motivación y cubran sus expectativas laborales, por ello existirá un equilibrio interno, los colaboradores desarrollarán mayor competitividad, la empresa tendrá una imagen solida proporcionando resultados positivos para la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, S. (2013). *México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam*. Recuperado de:
<https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- Alvarez, S. (2002) .*La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología* .Recuperado de:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3149/1/alvarez_vs.pdf
- Chiaventato. (2009). *Administracion De Recursos Humanos: El Capital Humano De Las Organizaciones-8ava ed.* México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Drennan, D. (1990). *Transforming Company Culture. Mc GRaw - Hill .Educación,*
- García , M.,& Ibarra , I.(2010) *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de:
https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Martínez.,E. (2007). *La cultura organizacional y la implantación de las tecnologías de la información*
- Mansilla, F., García, J., Gamero. , C. & Congosto, A. (2010). *Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud*. Recuperado de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000200005
- Mendoza, C., & Maritza, A. (2000). *Relación entre la motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud. Colombia: Forum Humanes.*
- Montaño, O., Sánchez, C. (2009). *Satisfacción y capacitación laboral en la empresa Telmex – Hermosillo*. Recuperado de:
<https://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/2905/Capitulo2.pdf>

- Moré, G., Carmentate, G., y Junco, C. (2005). *La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114801.pdf>
- Navarro, M. (2012). *La importancia de la cultura organizacional en las empresas*. Recuperado de: <https://negociosymanagement.com.ar/?p=311>
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional: gestión y comunicación* – 1ª ed. – Buenos Aires.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* – 13 era ed –. Juárez: Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* – 15 ta ed -. Juárez: Pearson Educación.
- Pelaes O (2011). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente: En una empresa de servicios telefónicos*. Recuperado de: <https://www.amazon.com/Relaci%C3%B3n-entre-organizacional-satisfacci%C3%B3n-cliente/dp/3844348123>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* – 15 ta ed - . Juárez: Pearson Educación.
- Roca, S. (2012). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*. Ayacucho, periodo 2009-ii. . Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstrea/cybertesis/1689/1/roca_gs.pdf
- Ruiz, S. (2009). *Análisis De La Cultura Organizacional En Una Empresa Del Sector Servicios Trabajo De Titulación* (Licenciado En Administración .Universidad Del Rosario Facultad De Administración.-Bogotá .Recuperado de: <https://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-unaempresa/>
- Valverde, S. (2001) .*La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Recuperado de: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/indice_alvarez_valverde.htm

Velázquez, C., Vásquez, I., & Ochoa, S. (2014). *Cultura organizacional y desempeño en la gestión de proyectos de innovación y emprendimiento en una Institución de Educación Superior*. Recuperado de:

<https://www.cyta.com.ar/ta1304/v13n4a1.htm>

VIII.ANEXOS

ANEXO A
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Luz Malene Canal Aspilcueta

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 I, aula 906 "B", requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L., CERCADO DE LIMA, AÑO ,2015 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Apellidos y nombre:
Canal Aspilcueta, Luz
Marlene
D.N.I:46139449

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

La Cultura Organizacional

Chiavenato (2009) La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos de las organizaciones.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Comunicación: Chiavenato (2009), " es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social"

Dimensión 2

Manual de Organizaciones y Funciones: "es un documento técnico normativo de gestión institucional donde se describe y establece la función básica, básica, las funciones específicas, específicas, responsabilidades, responsabilidades, atribuciones, atribuciones, los requisitos y relaciones de autoridad, autoridad, dependencia y coordinación delos cargos"

Dimensión 3

Comportamiento: Según Robbins (2004, pp.8) "es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización".

La Satisfacción Laboral

Robbins y Judge (2009) sustentan que es una actitud que interesa mucho a los directivos y a los líderes de equipo, ya que refleja el grado al que las personas encuentran satisfacción en su trabajo, esto se ha vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación en el puesto.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Motivación: Robbins, (1999:17). La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

Dimensión 2

Expectativas laborales: Mollá, A. (2013) La teoría de las expectativas; está basada en determinar qué es lo que busca conseguir una persona dentro de una organización, y el modo en el que intentará alcanzarlo. Es decir, se basa en la determinación de las expectativas para poder ser efectivo en suministrar los mecanismos a través de los cuales se conseguirá cumplirlas.

Dimensión 3

Ambiente laboral: Méndez, (2006) “el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional...”

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: La Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rangos
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Tecnología 	<p>5-6 7-8</p>	<p>1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO 2 = EN DESACUERDO 3 = INDECISO 4 = DE ACUERDO 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO</p>
Manual de Organizaciones y Funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Dinamismo - Orientación a los resultados 	<p>1-2 3-4</p>	<p>1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO 2 = EN DESACUERDO 3 = INDECISO 4 = DE ACUERDO 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO</p>
Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Ética - Creatividad 	<p>9-10 11- 12</p>	<p>1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO 2 = EN DESACUERDO 3 = INDECISO 4 = DE ACUERDO 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO</p>

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
2.1. Motivación	- Supervisión - Remuneración	13- 14 15- 16	1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO 2 = EN DESACUERDO 3 = INDECISO 4 = DE ACUERDO 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO
2.2. Expectativas laborales	- Desarrollo profesional - Remuneración	17- 18 19- 20	1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO 2 = EN DESACUERDO 3 = INDECISO 4 = DE ACUERDO 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO
2.3. Ambiente laboral	- Relaciones interpersonales - Condiciones laborales.	21- 22 23- 24	1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO 2 = EN DESACUERDO 3 = INDECISO 4 = DE ACUERDO 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

Fuente: Elaboración propia.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): ... Edwin Arce Alvarez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2014 II, aula 521 "B", requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE, CERCADO DE LIMA , AÑO: 2014 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Firma

Apellidos y nombre: Canal Aspilcueta, Luz Marlene

D.N.I.:46139449

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON SATISFACCION LABORAL

VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: COMUNICACION								
1	¿Considera usted, que su jefe le transmite liderazgo en el momento de comunicarse?	✓		✓		✓		
2	¿Está de acuerdo que usted podría ser considerado como un buen líder?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la tecnología es un factor principal para la comunicación?	✓		✓		✓		
4	¿Está de acuerdo que se debe mejorar la tecnología para una buena comunicación?	✓		✓		✓		
DIMENSION: MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted, que realiza con dinamismo sus actividades de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de la empresa?	✓		✓		✓		
6	¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus funciones de acuerdo con el Manual de Organizaciones y Funciones?	✓		✓		✓		
7	¿Está de acuerdo usted, que su trabajo está orientado a resultados de acuerdo al Manual de Organización y Funciones?	✓		✓		✓		
8	¿Logra concluir su labor a tiempo considerando que se encuentra orientado a resultados de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones?	✓		✓		✓		
DIMENSION: COMPORTAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera a la ética como un valor principal en el comportamiento de sus compañeros?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted, que la ética está reflejada en su comportamiento?	✓		✓		✓		
11	¿Está de acuerdo, que en la empresa existen factores que incentiven su creatividad?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted, que en su comportamiento se manifiesta la creatividad?	✓		✓		✓		

VARIABLE DEPENDIENTES: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: MOTIVACION								
13	¿Está de acuerdo, que la cultura organizacional se relaciona con la motivación, según la supervisión realizada por su jefe?	✓		✓		✓		
14	¿En el momento de la supervisión, su jefe lo hace de manera objetiva?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted, que la remuneración percibida en la empresa es mejor en comparación a su anterior trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Es de motivación para usted saber que la remuneración percibida está acorde con las labores que realiza?	✓		✓		✓		
DIMENSION: EXPECTATIVAS LABORALES								
17	¿Está de acuerdo que la cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales, considerando el desarrollo profesional como un gran aporte para usted?	✓		✓		✓		
18	¿Cree usted, que debería practicar otras labores que serán de aporte para su desarrollo profesional como expectativa laboral?	✓		✓		✓		
19	¿El esfuerzo realizado en sus labores es reconocido de acuerdo a su expectativa laboral?	✓		✓		✓		
20	¿Está de acuerdo que dentro de su expectativa laboral, se encuentra como prioridad, el reconocimiento de su jefe frente a su labor?	✓		✓		✓		
DIMENSION: AMBIENTE LABORAL								
21	¿Está de acuerdo, que la cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral, tomando en cuenta la relación interpersonal que conllevan?	✓		✓		✓		
22	¿Considera usted, que dentro de su ambiente laboral, las relaciones interpersonales aportan una mejor función en su trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para realización de su labor en su ambiente?	✓		✓		✓		
24	¿Está de acuerdo, que en las condiciones de trabajo existe elementos que pongan en riesgo su salud?	✓		✓		✓		

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Oscar Tapia Segura

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2014 II, aula 521 "B", requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE, CERCADO DE LIMA , AÑO: 2014 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Firma

Apellidos y nombre: Canal Aspilcueta, Luz Marlene

D.N.I.:46139449

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON SATISFACCION LABORAL

VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION: COMUNICACION								
1	¿Considera usted, que su jefe le transmite liderazgo en el momento de comunicarse?	✓		✓		✓		
2	¿Está de acuerdo que usted podría ser considerado como un buen líder?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la tecnología es un factor principal para la comunicación?	✓		✓		✓		
4	¿Está de acuerdo que se debe mejorar la tecnología para una buena comunicación?	✓		✓		✓		
DIMENSION: MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES								
5	¿Cree usted, que realiza con dinamismo sus actividades de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de la empresa?	✓		✓		✓		
6	¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus funciones de acuerdo con el Manual de Organizaciones y Funciones?	✓		✓		✓		
7	¿Está de acuerdo usted, que su trabajo está orientado a resultados de acuerdo al Manual de Organización y Funciones?	✓		✓		✓		
8	¿Logra concluir su labor a tiempo considerando que se encuentra orientado a resultados de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones?	✓		✓		✓		
DIMENSION: COMPORTAMIENTO								
9	¿Considera a la ética como un valor principal en el comportamiento de sus compañeros?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted, que la ética está reflejada en su comportamiento?	✓		✓		✓		
11	¿Está de acuerdo, que en la empresa existen factores que incentiven su creatividad?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted, que en su comportamiento se manifiesta la creatividad?	✓		✓		✓		

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: MOTIVACION								
13	¿Está de acuerdo, que la cultura organizacional se relaciona con la motivación, según la supervisión realizada por su jefe?	✓		✓		✓		
14	¿En el momento de la supervisión, su jefe lo hace de manera objetiva?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted, que la remuneración percibida en la empresa es mejor en comparación a su anterior trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Es de motivación para usted saber que la remuneración percibida está acorde con las labores que realiza?	✓		✓		✓		
DIMENSION: EXPECTATIVAS LABORALES								
17	¿Está de acuerdo que la cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales, considerando el desarrollo profesional como un gran aporte para usted?	✓		✓		✓		
18	¿Cree usted, que debería practicar otras labores que serán de aporte para su desarrollo profesional como expectativa laboral?	✓		✓		✓		
19	¿El esfuerzo realizado en sus labores es reconocido de acuerdo a su expectativa laboral?	✓		✓		✓		
20	¿Está de acuerdo que dentro de su expectativa laboral, se encuentra como prioridad, el reconocimiento de su jefe frente a su labor?	✓		✓		✓		
DIMENSION: AMBIENTE LABORAL								
21	¿Está de acuerdo, que la cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral, tomando en cuenta la relación interpersonal que conllevan?	✓		✓		✓		
22	¿Considera usted, que dentro de su ambiente laboral, las relaciones interpersonales aportan una mejor función en su trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para realización de su labor en su ambiente?	✓		✓		✓		
24	¿Está de acuerdo, que en las condiciones de trabajo existe elementos que pongan en riesgo su salud?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Oscar A. Tapia Jovera DNI: 16721112

Especialidad del validador: Investigación Científica

14 de Nov del 2014

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


Firma del Experto Informante.

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Pedro Castilla Castillo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2014 II, aula 521 "B", requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE, CERCADO DE LIMA , AÑO: 2014 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Firma

Apellidos y nombre: Canal Aspilcueta, Luz Marlene

D.N.I.:46139449

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON SATISFACCION LABORAL

VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: COMUNICACION								
1	¿Considera usted, que su jefe le transmite liderazgo en el momento de comunicarse?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que usted podría ser considerado como un buen líder?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la tecnología es un factor principal para la comunicación?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que se debe mejorar la tecnología para una buena comunicación?	X		X		X		
DIMENSION: MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES								
5	¿Cree usted, que realiza con dinamismo sus actividades de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de la empresa?	X		X		X		
6	¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus funciones de acuerdo con el Manual de Organizaciones y Funciones?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo usted, que su trabajo está orientado a resultados de acuerdo al Manual de Organización y Funciones?	X		X		X		
8	¿Logra concluir su labor a tiempo considerando que se encuentra orientado a resultados de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones?	X		X		X		
DIMENSION: COMPORTAMIENTO								
9	¿Considera a la ética como un valor principal en el comportamiento de sus compañeros?	X		X		X		
10	¿Cree usted, que la ética está reflejada en su comportamiento?	X		X		X		
11	¿Está de acuerdo, que en la empresa existen factores que incentiven su creatividad?	X		X		X		
12	¿Considera usted, que en su comportamiento se manifiesta la creatividad?	X		X		X		

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: MOTIVACION								
13	¿Está de acuerdo, que la cultura organizacional se relaciona con la motivación, según la supervisión realizada por su jefe?	X		X		X		
14	¿En el momento de la supervisión, su jefe lo hace de manera objetiva?	X		X		X		
15	¿Considera usted, que la remuneración percibida en la empresa es mejor en comparación a su anterior trabajo?	X		X		X		
16	¿Es de motivación para usted saber que la remuneración percibida está acorde con las labores que realiza?	X		X		X		
DIMENSION: EXPECTATIVAS LABORALES								
17	¿Está de acuerdo que la cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales, considerando el desarrollo profesional como un gran aporte para usted?	X		X		X		
18	¿Cree usted, que debería practicar otras labores que serán de aporte para su desarrollo profesional como expectativa laboral?	X		X		X		
19	¿El esfuerzo realizado en sus labores es reconocido de acuerdo a su expectativa laboral?	X		X		X		
20	¿Está de acuerdo que dentro de su expectativa laboral, se encuentra como prioridad, el reconocimiento de su jefe frente a su labor?	X		X		X		
DIMENSION: AMBIENTE LABORAL								
21	¿Está de acuerdo, que la cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral, tomando en cuenta la relación interpersonal que conllevan?	X		X		X		
22	¿Considera usted, que dentro de su ambiente laboral, las relaciones interpersonales aportan una mejor función en su trabajo?	X		X		X		
23	¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para realización de su labor en su ambiente?	X		X		X		
24	¿Está de acuerdo, que en las condiciones de trabajo existe elementos que pongan en riesgo su salud?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pedro Castiella Castiella. DNI: 099 25830.

Especialidad del validador: CONTADOR

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

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

19 de 11 del 2014.


Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L., CERCADO DE LIMA, 2015

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2. OBJETIVOS INVESTIGACIÓN	3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	4. VARIABLES	5. INDICADORES	6.METODOLOGIA
<p>Problemas General</p> <p>¿Cuál es la relación entre La Cultura Organizacional con La Satisfacción Laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre La Cultura Organizacionaly La Satisfacción Laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Cultura Organizacional está relacionada con La Satisfacción Laboral en la empresa Negocios Advance , Cercado de Lima, 2015</p>	<p>I. Variable Independiente: La cultura Organizacional</p>	<p>1.Liderazgo 2.Tecnología 3.- Dinamismo 4.- Orientación a resultados 5.Etica 6. Creatividad</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO: Descriptivo-Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental y transversal POBLACIÓN Los 120 Trabajadores en total MUESTRA. Los 33 trabajadores</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Método cuantitativo. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Análisis de confiabilidad del instrumento: Alfa de Crombach de las encuestás. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Análisis cuantitativo en el SPSS 22</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1.- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015?</p> <p>2.- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015?</p> <p>3.- ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1.- Determinar si la cultura organizacional se relaciona con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015</p> <p>2.- Determinar si la cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.</p> <p>3.- Determinar si la cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>1.- La cultura organizacional se relaciona con la motivación en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015</p> <p>2.- La cultura organizacional se relaciona con las expectativas laborales en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015</p> <p>3.- La cultura organizacional se relaciona con el ambiente laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015</p>	<p>II. Variable Dependiente: La Satisfacción Laboral</p>	<p>7.Supervisión 8.Remuneración Desarrollo profesional Experiencia laboral Relaciones interpersonal es Condiciones laborales</p>	

ENCUESTA

CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L, CERCADO DE LIMA, AÑO 2015.

DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L.

OBJETIVO: Determinar si la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la empresa Negocios Advance S.R.L., Cercado de Lima, 2015.

INSTRUCCIONES:

A continuación Ud. Encontrará una serie de enunciados, ante las cuales deberá indicar hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo. Para ello marque con un aspa (x) debajo del número que refleje su opinión con respecto a dicho enunciado (solo una respuesta por enunciado), de acuerdo con la escala siguiente:

1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO

2 = EN DESACUERDO

3 = NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO

4 = DE ACUERDO


5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

Variable 1 : CULTURA ORGANIZACIONAL	5 T.D.A	4 D.A	3 N.D.N. D	2 E.D	1 T.D
DIMENSION: COMUNICACION					
1.- ¿Considera usted que en la cultura organizacional su jefe le transmite liderazgo en la empresa?					
2.- ¿Está de acuerdo que usted podría ser considerado como un buen líder?					
3.- ¿Considera usted que la tecnología es un factor principal para la comunicación?					
4.- ¿Está de acuerdo que se debe mejorar la tecnología para una buena comunicación?					
DIMENSION: MANUAL DE ORGANIZACIONES FUNCIONES					
5.- ¿Cree usted, que realiza con dinamismo sus actividades de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de la empresa?					
6.- ¿Siente que lo incentivan para desarrollar con dinamismo sus labores dentro de una Cultura Organizacional?					
7.- ¿Está de acuerdo usted que aplicando una cultura organizacional adecuada obtendremos una objetiva orientación a resultados?					
8.- ¿Logra concluir su labor a tiempo considerando que se encuentra orientado a resultados de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones?					
DIMENSION: COMPORTAMIENTO					
9.- ¿Considera a la ética como un valor principal en el comportamiento de sus compañeros?					
10.- ¿Cree usted, que la ética está reflejada en su comportamiento?					
11.- ¿Está de acuerdo que una cultura organizacional óptima obtendremos creatividad en la empresa Negocios Avance?					
12.- ¿Considera usted que en su comportamiento se manifiesta la creatividad?					

Variable 2 :SATISFACCION LABORAL	5 T.D.A	4 D.A	3 N.D.N. D	2 E.D	1 T.D
DIMENSION: MOTIVACION					
13.- ¿Cree usted que el objetivo de la supervisión está la orientación a resultados para su satisfacción en la empresa?					
14.- ¿En el momento de la supervisión, su jefe lo hace de manera objetiva para que desarrolle dinamismo?					
15.- ¿Considera usted que la remuneración percibida en la empresa es mejor en comparación a su anterior trabajo?					
16.- ¿Es de motivación para usted saber que la remuneración percibida está acorde con las labores que realiza?					
DIMENSIÓN: EXPECTATIVAS LABORALES					
17.- ¿Considera que el desarrollo profesional es importante para lograr liderazgo en la empresa Negocios Avance?					
18.- ¿Cree usted que debería practicar otras labores que serán de aporte para su desarrollo profesional como expectativa laboral?					
19.- ¿El esfuerzo realizado en sus labores es reconocido de acuerdo a su expectativa laboral?					
20.- ¿Está de acuerdo que dentro de su expectativa laboral, se encuentra como prioridad, el reconocimiento de su jefe frente a su labor?					
DIMENSION: AMBIENTE LABORAL					
21.- ¿Considera usted que una relación interpersonal armoniosa obtendremos una creatividad satisfactoria en la empresa Negocios Advance?					
22.- ¿Considera usted que dentro de su ambiente laboral, las relaciones interpersonales aportan una mejor función en su trabajo?					
23.- ¿Las condiciones de trabajo son adecuadas para realización de su labor en su ambiente?					
24.- ¿Está de acuerdo que en las condiciones de trabajo existe elementos que pongan en riesgo su salud?					

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1055284503&lang=es&io=1137189740&s=1

feedback studio CANAL_ASPIECUETA_LUZ_MARLENE_Turnitin.docx



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L. CERCADO DE LIMA, 2015


TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
CANAL ASPIECUETA LUZ MARLENE

ASESOR:
Dr. ARCE ALVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ
2015



Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

29	1	Entregado a Universida	19 %
	2	repositorio ucv.edu.pe	6 %
	3	procomcap.com	<1 %
	4	repositorio uigv.edu.pe	<1 %
	5	repositorio uasta.edu.co	<1 %
	6	repositorio unise.edu.pe	<1 %
	7	www.theibf.com	<1 %
	8	repositorio uanov.edu.pe	<1 %
	9	es.scribd.com	<1 %
	10	escola.org.mx	<1 %
	11	www.repositorioacadem	<1 %
	12	alicia.concytec.gob.pe	<1 %

Página: 1 de 67 Número de palabras: 12821

Text-only Report High Resolution Apagado

Laboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L, CERCAO DE LIMA, 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

CANAL ASPILCUETA, LUZ MARLENE

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



LIMA – PERÚ

2015

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L. CERCADO DE LIMA, 2015" de la estudiante **LUZ MARLENE CANAL ASPILCUETA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 28 de mayo de 2019





MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

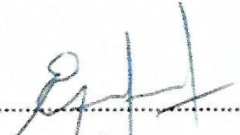
DNI: 16631152


Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por la señorita
 LUZ MARLENE CANAL ASPILCUETA
 cuyo título es:
 LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL
 EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L, CERCADO DE LIMA, 2015
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 (número) doce (letras).

Los Olivos, 07 de Julio del 2015

.....

 Dr. Dávila Arenaza Víctor
 PRESIDENTE

.....

 Dr. Arce Álvarez Edwin
 SECRETARIO

.....

 Dr. Costilla Castillo Pedro
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente la estudiante:

Srta. LUZ MARLENE CANAL ASPILCUETA

Trabajo de Investigación titulado:

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA NEGOCIOS ADVANCE S.R.L, CERCADO DE LIMA, 2015”

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 01 de Julio del 2015

NOTA O MENCIÓN : 12 (DOCE)

Los Olivos, 29 de Mayo del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
Coordinadora de Investigación de la EP de Administración