



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

**Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores
de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020**

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

AUTORA:

Ríos Pinchi, Sandra Isabel (ORCID: 0000-0001-7000-9068)

ASESOR:

Dr. Barbarán Mozo, Hipólito Percy (ORCID: 0000-0002-9316-202X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Walter y Nancy por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se lo debo a ustedes, entre los que se incluye este. A mis sobrinos Rodrigo Alexey y Facundo Gabriel, quienes son mi fuente de inspiración para seguir superándome cada día.

Sandra

Agradecimiento

A Dios por darme vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de la maestría en Gestión del Talento Humano. A la Universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad de seguir superándonos a lo largo de nuestra vida profesional; en especial a mi asesor metodológico Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo, por su tiempo y esfuerzo que dedicó a compartir sus conocimientos. A la empresa MADEC S.R.L., quienes contribuyeron con la presente investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis..	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad.....	25
Tabla 2.	Relación entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.....	26
Tabla 3.	Relación entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020....	27
Tabla 4.	Relación entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020...	28
Tabla 5.	Relación entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.....	29
Tabla 6.	Relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Curva de dispersión entre la cultura organizacional y satisfacción laboral.....	30
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. El estudio fue tipo básico, diseño no experimental, cuya población y muestra fue de 30 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los principales hallazgos determinaron que la implementación con la satisfacción laboral teniendo una correlación positiva alta de 0,879, asimismo la consistencia con la satisfacción laboral teniendo una correlación positiva alta de 0,842, del mismo modo la adaptabilidad con la satisfacción laboral teniendo una correlación positiva muy alta de 0,912, finalmente la misión con la satisfacción laboral teniendo una correlación positiva muy alta de 0,903. Concluyendo que, existiere relación directa, alta y significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R. L., Tarapoto 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,939 y un valor p-valor 0,000 menor que 0,01 (0,000 <0,01). Es decir, a mejor cultura organizacional, mayor será el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción, clima.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction in the employees of the company MADEC SRL, Tarapoto 2020. The study was basic type, non-experimental design, whose population and sample was 30 workers, the technique Data collection was the survey and the questionnaire as an instrument. The main findings determined that implementation with job satisfaction having a high positive correlation of 0.879, likewise consistency with job satisfaction having a high positive correlation of 0.842, in the same way adaptability with job satisfaction having a very high positive correlation of 0.912, finally the mission with job satisfaction having a very high positive correlation of 0.903. Concluding that there is a direct, high and significant relationship between the organizational culture and job satisfaction in the employees of the company MADEC S.R. L., Tarapoto 2020, having obtained a correlation of 0.939 and a p-value 0.000 less than 0.01 ($0.000 < 0.01$). In other words, the better the organizational culture, the higher the level of employee satisfaction will be.

Keywords: organizational culture, satisfaction, climate.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones están sujetas a cambios vertiginosos lo cual les obliga a mantener estándares de exigencia por encima de la competencia, y para es necesario conocer a fondo la cultura de cada organización. En este sentido, en México, se ha observado que gran parte de los colaboradores de las instituciones tanto públicas como privadas realizan sus funciones solo por cumplimiento, es decir, no existe vocación de servicio, no hay pasión en las funciones, ni interés en los resultados, aunado a ello los mexicanos suelen mostrar una alta tasa de evasión de responsabilidades con lo que ocurre a su alrededor. Por otro lado, Kuslavan (2017) hace mención que en España la cultura influye en el comportamiento de los colaboradores, además está relacionada con las creencias y valores que este pueda tener. Noobstante, la gran mayoría de colaboradores muestran ciertas falencias en cuanto a su falta de identidad, compromiso organizacional, ya sea estos por motivaciones salariales, condiciones de trabajo o la falta de empleos formales.

En el Perú existe una alta tasa de desempleo, es por ello que muchos profesionistas tienden a aceptar la primera oferta de trabajo, a pesar que ella no esté totalmente ligada a su carrera, ni compense los años de estudio y dedicación a su carrera; lo cual genera que no se desempeñen adecuadamente en su funciones o cargo, no se aproveche su potencial y no sientan complacidos con lo realizan; existe gran cantidad de desempleo. Por ello que muchos profesionales optan por aceptar la primera oferta laboral que se les presente. Por otro lado, también existe en aspectos de carrera, salarios, clima laboral, factores en las que existe mayor grado de insatisfacción. Rafael (2017) manifiesta que para garantizar que todos los colaboradores se exijan al máximo para asumir mayor número de retos y alcanzar buenos resultados, estos deben encontrarse satisfechos y comprometidos. (p.14).

A nivel local, la empresa MADEC S.R.L, existe deficiencias en cuanto a la cultura organizacional, debido a que los valores y principios organizacionales no zona aceptados por todos los trabajadores, trayendo consigo un mal

ambiente laboral. El personal tiene diferentes percepciones e ideas que hace que existan ciertos malestares debido a que muchas de las ideas no son consideradas o no se les hace partícipes al personal en la toma de decisiones, existe conflictos interpersonales. Producto de ello es la falta de integración en todo el personal debido a las diferentes culturas, creencias, principios, valores del personal, todo ello ha conllevado que estos se sientan insatisfechos laboralmente, evidenciado la falta de motivación e involucramiento del personal con los objetivos institucionales, existe un mal clima laboral, el personal no se sienta cómodo con las remuneraciones percibidas por las funciones que realiza, generando así retrasos en el cumplimiento de actividades asignadas, sobrecargas laborales, afectando así a la consecución de los objetivos organizacionales.

Como consecuencia de la problemática planteada se formularon las siguientes interrogantes, teniendo como problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020? También se plantearon como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020? ¿Cuál es la relación entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020? ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020? ¿Cuál es la relación entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020?

Por otro lado, la investigación se justifica **por conveniencia**, ya que se tuvo una herramienta que permitió tomar decisiones y aplicar estrategias que brinden al colaborador las condiciones mínimas para que este se desarrolle laboralmente y se sienta satisfecho. En cuanto a la **relevancia social**, benefició al trabajador y su entorno familiar, además que contribuyó con una cultura organizacional adecuada al interior de la firma y un aporte positivo para la sociedad y como base para que otras empresas puedan solucionar sus

problemáticas similares. El **valor teórico**, las bases científicas permitió contribuir por medio de un aporte significativo a la comunidad científica con los hallazgos y sirvió de puente para la realización de otros estudios, en el que se pretende facilitar instrumentos, elementos, técnicas, teorías y soluciones al problema definido. **Implicancias prácticas**, permitió brindar a la institución una evaluación de cómo está el personal que labora, además que se brindó recomendaciones con el objetivo de tener personal satisfecho y comprometido laboralmente, para que se pueda dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Utilidad metodológica, se realizó teniendo en cuenta métodos, procedimientos y técnicas que permitieron presentar los resultados del estudio, facilitando de esta manera el estudio, análisis y la obtención de información relevante con respecto a las variables estudiadas. De acuerdo a la problemática planteada, se formuló los siguientes objetivos, teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. Objetivos específicos: Identificar la relación entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. Identificar la relación entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. Identificar la relación entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. Identificar la relación entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

La investigación cuenta con las siguientes Hipótesis: general: Existe relación Significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. Además como Hipótesis específicas: Existe relación Significativa entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, Existe relación Significativa entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L,

Tarapoto 2020. Existe relación Significativa entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. Existe relación Significativa entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se encuentra respaldada por los siguientes aportes, como es el caso de Vargas, S & Flores, M. (2019), *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. (Artículo científico). Investigación bibliotecológica. México. Tipo correlacional, diseño no experimental, población y muestra fue de 193 bibliotecarios, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que la característica principal de la cultura organizativa de los bibliotecarios de Mérida es la misión, la misma que es concebida como una comprensión clara de las metas, de dirección y participación, que se expresa visualmente en el empoderamiento de las personas, en la construcción de individuos alrededor del equipo y el desarrollo de las habilidades del personal en diversos campos de la biblioteca, por otro lado, la adaptabilidad y la coherencia lo representan en menor medida.

Marcillo, M; Barcia, D; Soledispa, S; Calle, J & Indacochea, B. (2017). *Cultura organizacional de servicio al cliente en las entidades públicas del sector educativo*. (Artículo científico). Revista científica dominio de las ciencias. Ecuador. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue de acervo documentario, la técnica análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyó que en las instituciones públicas de educación la cultura organizacional debe caracterizarse por la satisfacción del alumno que es la razón de existir de todo centro educacional, por procedimientos sencillos, por hacer que las instalaciones del campus sean confortables, cómodas y modernas, por poseer canales de información eficientes y por contar con un equipo de profesionales idóneos. La cultura organizacional centrada en los estudiantes en las instituciones estatales de educación obliga a contar con maestros altamente calificados, actualizados científicamente, garantizar que se usen adecuadamente las herramientas tecnológicas y los modelos pedagógicos actuales, que se evalúen constantemente.

Montoya, P; Bello, N; Bermúdez, N; Burgos, F; Fuentealba, Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. (Artículo científico). Ciencia & trabajo.

Chile. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población fue de 304 personas, la muestra fue de 166 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que tanto la satisfacción en el trabajo como el clima que se experimenta dentro de la empresa permiten obtener un diagnóstico de sus responsables e integrantes que la componen; información que si se utilizaba debidamente puede coadyuvar a desarrollar estrategias orientadas a propiciar mejoras en el ambiente laboral, concibiendo que el talento humano realiza un papel importante en el alcance de metas institucionales. Además, los hallazgos muestran que la institución educativa ha conseguido con éxito sus metas organizacionales porque la mayoría de docentes y administrativos sienten satisfacción con lo que realiza y experimentan un buen ambiente de trabajo, dicha satisfacción se debe al buen manejo del recurso humano.

Gálvez, P; Grimaldi, M; Sánchez, A; Fernández, J & García, J. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness*. (Artículo científico). Revista de Psicología del Deporte. España. Tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental, población y muestra fue de 180 empleados, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que: La factorización de los ítems es adecuada, puesto que el índice KMO tomó un valor de 0.92 y el Test de Esfericidad de Bartlett evidenció una significatividad ($p < .001$; $\chi^2 (378) = 3966.96$). Además, dentro del AFE de la cultura organizativa, se ha procedido a excluir 5 ítems al observarse un peso factorial por debajo de 0.40. Aunado a ello, el indicador de satisfacción el trabajo (escenarios tangibles) se suprimió pues no existía respuesta alguna.

En el ámbito nacional, se tiene a Rojas, W & Távara, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. (Artículo científico). REVISTA CHAMP OKOKO. Perú. Tipo descriptiva, diseño no experimental, población y muestra fue de 124 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que se comprobó la existencia de una correlación positiva directa entre los conceptos que aborda el estudio, dado que el valor de Rho fue 0.672 y el de P fue 000; dicha afirmación permite reconocer que la Universidad MarcelinoChampagnat como entidad está alcanzado la identificación de su

fuerza laboral. Además, el estudio permitió observar que la dimensión carisma representa un factor de suma relevancia que ha coadyuvado a conservar la normatividad institucional estableces y ha permitido la construcción de un buen ambiente laboral.

Monroy, B. (2019), *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. Tipo correlacional, diseño no experimental, población y muestra estuco constituido por 54 colaboradores, la técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que dado que el Rho fue 0.267 existe una correlación positiva entre los conceptos que compone el estudio, por ende, a mejor cultura organizativa mejores serán los niveles de satisfacción mostrados por los clientes internos, esto dado a que las variables guardan estrecha relación y poseen características similares dentro de su valoración. Además, el nivel de cultura organizativa es catalogada por los colaboradores encuestados como poco beneficioso, esto como consecuencia que gran parte de ellos desconocen la visión, misión y el marco axiológico de la entidad, lo que genera que no se identifiquen con la institución y guarden recelo para participar de las actividades internas que se desarrolla.

Así mismo la institución no les involucrar en las actividades que realizan ni en la toma de decisiones, generando así recazo por algunas decisiones tomadas, además las remuneraciones percibidas no son tan atractivas de acuerdo a las exigencias laborales que tiene el colaborador. Por otro lado el personal es supervisado y exigido a trabajos bajo presión lo que genera que este tenga altos cuadros de estrés muchas veces tengan comportamientos anormales generando así un mal ambiente laboral y malas relaciones entre compañeros de trabajo, no existe un buen liderazgo que permita al colaborador tener una visión clara de la institución, no se evalúa al personal sobre sus desempeños y cumplimientos de metas y los documentos normativos de gestión están desactualizados por lo que existe poco compromiso e involucramiento del personal con la institución.

Lino, L. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, población y muestra estuvo conformada por 250 trabajadores nombrados, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que puesto que el Rho de Spearman tomó un valor de 0,688 y el resultado de p fue 0.000 existe una correlación positiva moderada entre las variables que componen el estudio, es decir, si ocurriese una modificación o alteración en una de ellas repercutiría en la otra. Asimismo, hay una correlación positiva moderada entre la cultura y la satisfacción laboral puesto que el Rho hallado fue 0.455 y el valor de P fue 0.0000, los resultados también muestran un nivel de insatisfacción, debido a que el personal no se siente cómodo, ni motivado en la institución, pues no existe un buen plan de estímulos, debido a la falta de gestión por parte del área de recursos humanos, a la alta rotación de personal, a la carga laboral y la inseguridad laboral que genera esto.

A nivel local, Ludeña, J. (2019), *Síndrome de Burnout y su relación con la Gestión de la Cultura Organizacional de los trabajadores de salud de la Red Ejecutora San Martín en el Año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Tipo correlacional, diseño no experimental, la población abarcó a 168 trabajadores, mientras que la muestra estuvo conformada por un total de 42 empleados, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que dado que el valor de significancia asintótica bilateral del Chi² fue 0.000, existe una correlación positiva entre los conceptos que compone el estudio, por ende, el Síndrome de Burnout se relaciona de forma directa y significativa con la gestión de la cultura organizacional. Así mismo el síndrome de burnout muestra un nivel bajo, debido a que el responsable de la gestión de personal aplicó estrategias que permiten al colaborador sentirse cómodo, se desarrollan labores versátiles, se cuenta con un plan de estímulos a través de incentivos no económicos, actividades de confraternidad, buenas relaciones entre compañeros de trabajo y superiores.

Farfán, C. (2018), *Satisfacción laboral y su relación con el Síndrome de Burnout de los licenciados en enfermería del Hospital II – 2 EsSalud Tarapoto – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, población y muestra estuvo conformada por 56 personas, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que dado a la contrastación de los resultados y manteniendo una sig. de 0.05, se logró evidenciar que existe influencia entre los conceptos de estudio y en cuanto al análisis descriptivo, se evidencia que la satisfacción labora muestra un nivel regular, debido a que la institución facilita las herramientas para que los clientes puedan desarrollar sus funciones, la falta de implementos, equipos médicos que hace que el colaborador no pueda cumplir a cabalidad sus funciones, las remuneraciones no son tan atractivas, debido a los descuentos que se les realiza, no existe incentivos económico ni reconocimientos que hace el personal se sienta desmotivado y con desgano para realizar sus funciones.

En relación a las teorías vinculadas al tema, tenemos a la primera variable **cultura organizacional**, Denisón, D. (2008) menciona que es una variable compleja y amplia, que incluye las características de un equipo de trabajo que atraviesa de una generación a la siguiente, pues se cree que son altamente beneficiosos para la empresa tanto para su adaptación como su permanencia en el mercado, además propician una relación armoniosa entre los participantes de una empresa. Asimismo, Pérez, A_ (2009) indica que es el conjunto de acciones y aptitudes incorporadas dentro de una gestión, las cuales expresa la visión, misión y objetivos de la organización, cada uno de estos elementos trasmite su filosofía de trabajo (p. 8). Además, Chiavenato, I. (2007) manifiesta que la cultura organizacional es desenvolverse en la empresa, laborar y formar parte de los procesos, desarrollándose como profesional en la misma, ello es compartir la cultura de la organización, el cómo los colaboradores conviven, las acciones sólidas, suposiciones, sueños y situaciones importantes son un fragmento de la cultura. (p. 83).

Fernández, D. (2002) menciona que, la cultura organizacional es conglomerada de símbolos, conocimientos, experiencias, costumbres, formas de conducta y comportamientos generados y adquiridos en un equipo de trabajo. Esto significa que lo antes mencionado lo tienen establecido todos los colaboradores y se transmiten unos a los otros y se observan en las prácticas diarias. Doshi, J. & McGregor, G. (2015) quien señala, es un proceso de complejidad que encierra a elementos y la participación de características que se relacionan entre sí mismas y también con el entorno que busca la sucesiva y comportamiento entre los miembros activos de una empresa, esto generado por un vínculo de conocimientos, roles, valores, creencias y normas adquiridas y vivenciadas en un grupo social o de labores (p. 22).

La participación de una empresa dentro de la sociedad o mercado, sin importar su régimen, rubro o giro de negocio es imprescindible, no se puede hablar de una entidad si la participación de sus miembros no existe o es nula. En este sentido, los autores Paramo, A. & Ramírez, K. (2008), señalaron que las investigaciones referentes a la cultura organizativa, posee una noción de estudio cualitativa, por tal hecho ha sido complejo evaluarla de manera objetiva, pues se encuentra basada en suposiciones o experiencias compartidas entre los integrantes de la empresa que se desarrolla bajo un lenguaje determinado. (p. 31).

Los beneficios que se generan de una cultura organizacional, para Rodríguez, D. (2009), son los siguientes: valores que se sujetan con fuerza y se transmiten ampliamente un lazo fuerte de coherencia que sirve como brújula para el comportamiento y la realización de las tareas. (p. 76). Además un adecuado desarrollo de una cultura organizacional va permitir a la empresa contar con personal idóneo, relacionado y con nuevas relaciones laborales, personal involucrado y comprometido con el alcance de las metas. No obstante, es tarea del área encargada de personal manera los diferentes comportamientos del personal, a través de estrategias que permitan cuidar los intereses institucionales además de comunicar de manera oportuna las normativas y políticas internas de la institución. Así mismo, la empresa debe brindar al

colaborador autonomía para que desarrolle sus funciones, delegando actividades en la cual tenga participación directa el colaborador.

Según Salazar, J, et al (2009) la cultura organizacional define una agrupación de elementos que están insertos en la cultura de la empresa; los mismos que deben ser parte importante de toda la institución, resaltando los siguientes: Identidad de los integrantes de una empresa. La fuerza laboral debe ser capaz de identificarse con la visión, misión, marco axiológico y normativa de la firma, facilitar escenarios de trabajo conjunto, las labores y deberes deben desarrollarse de forma grupal y no de forma específica y aislada. Toda entidad debe arriesgarse para encontrar las soluciones a los problemas suscitados, por lo cual es necesario promover la creatividad, innovación y trabajar en equipo, las retribuciones; cuando se obtienen metas y objetivos fuera de los esperado o planificado se debe tratar en gran medida de recompensar a los trabajadores, valorando su esfuerzo, dedicación y entrega y ser capaz de tolerar al conflicto, se debe trabajar en función del bienestar de todos, disminuyendo factores o distractores que propicien conflictos. (p. 7)

Las características de la cultura organizativa según Freitas, M. (2001), son las siguientes: Respeto a los integrantes de la entidad que son entes imprescindibles en su desarrollo el trabajo en conjunto, la coordinación e interacción de las áreas de trabajo. Sin embargo, Rodríguez, A. (2001), indica que la cultura organizativa está caracterizada por ser constante, es decir, la entidad guarda un cierto nivel de estabilidad del clima laboral bajo ciertas modificaciones que se originen, la actitud de los colaboradores es modificada de acuerdo a los cambios organizacionales, el clima que se experimenta dentro de la empresa incide en el compromiso de los trabajadores, los empujados cambian el clima de la institución y también influyen en sus actitudes y comportamientos. Existen diversas variables que impactan en el clima organizacional, los problemas al interior de la empresa, tanto la rotación y ausentismo pueden ser focos de que algo anda mal con respecto al clima organizacional, es decir, que los colaboradores estén satisfechos con la empresa o sus puestos.

Dentro de las teorías de la cultura organizacional el autor Gómez, C.& Rodríguez, J. (2013) resalta las siguientes: Teoría de Framework de las 7-S de Anthony G. Athos & Richard T (1987). Pascale. Es un marco de referencia definido por un modelo práctico, se cimienta en una combinación de estudio científico y experiencia pragmática. Incorpora siete elementos, de los que se destaca: Factores duros: táctica, estrategia y paradigmas, y los factores suaves: modos, competencias y metas. Athos & Pascale indican que las necesidades propias de las empresas son la consistencia, idoneidad y la perfección. En tanto, la naturaleza inherente a las relaciones personales incluye confusión, temor e imperfección; siendo entonces los requerimientos de ambos el verdadero haz bajo la manga de la gestión. (p. 5)

Los valores de la cultura organizacional se suelen mostrar alrededor de toda la organización, tanto en directivos, jefes y colaboradores, son muy relevantes pues estos determinan la calidad, eficiencia y la medida en que las empresas obtienen éxito. Hellriegel, D. y Slocum, J.(2009). En este sentido, los valores son las bases y médula de la cultura empresarial y de transformación, pues inspiran la razón de ser, evidencian los objetivos, así como las normativas, costumbres y conceptos elementales de una empresa y sus colaboradores. Además, los valores institucionales son relevantes por tres motivos elementales: Uno, porque son elementos estimulantes para el buen desempeño laboral y generan actitudes positivas en los trabajadores. Dos, por que definen la actividad y carácter de la entidad, y tres, porque crean un sentido de pertenencia en toda la empresa. Luna, R.& Pezo, A.(2005).

Funcionalidad de la cultura organizacional, según Rodríguez, D. (2009), la cultura busca la edificación de las relaciones externas para mantenerse y adaptarse al entorno que los envuelve. La adherencia de sus procedimientos internos permite consolidar su facultad para sobrevivir y adaptarse. (p. 75). Así mismo una adecuada cultura permitirá al colaborador mejorar sus relaciones laborales tanto con sus compañeros de trabajo como con sus superiores, lo que permitirá que este se sienta comprometido con la organización, además de garantizarle estabilidad laboral, debido a que su desempeño es alto, y que este

cumple con las metas asignadas, generando así en la organización un ambiente armonioso.

Dimensiones de la cultura organizacional, según Denison, D. (2008) la cultura organizativa se sustenta en cuatro dimensiones o comúnmente conocidos como rasgos culturales: Dimensión uno: **Implicación**. Hace referencia a que muchas empresas delegan poder a sus miembros, es decir, los agrupan en equipos y de esta forma logran maximizar sus capacidades humanas y potencialidades de cada uno de ellos. Así mismo permite brindar al colaborador empoderamiento al delegarle funciones y autoridad para el desarrollo de algunas actividades, logrando en este un sentimiento de seguridad y esmero que hace que este brinde todo su esfuerzo por lograrlo, además de incentivar al trabajo en equipo y motivando a los demás colaboradores hacer lo mismo con tal de lograr los objetivos institucionales.

Dimensión dos: **Consistencia**. Las empresas están bien integradas y las actitudes de las personas están basada en un sistema de valores que facilitan el establecimiento y cumplimiento de acuerdos entre el líder y sus seguidores, de tal forma que las acciones y operaciones de toda la empresa estén debidamente coordinadas, adecuadas y cohesionadas, así mismo se desarrolla un liderazgo adecuado que permite identificar líderes que permitan motivar a los demás colaboradores, con actividades coordinadas que ayuden a lograr a cumplir las actividades programadas en los planes de trabajo y también a elevar el nivel de desempeño de cada colaborador.

Dimensión tres: **Adaptabilidad**. Esta sostenida en la manera de cómo se acomoda o adapta a los nuevos entornos o contextos, en este sentido las empresas consideran a los clientes como su principal brújula en el mercado, asumen desafíos, aprenden de sus flaquezas y buscan nuevas posibilidades de crecer en base a su experiencia ganada. Hoy en día las empresas se enfrentan a constantes y acelerados cambios, por lo que han mejorado su capacidad de resiliencia, han perfeccionado su estrategia de competitividad, y han encontrado la manera de incrementar su participación (cuotas); pues ha demostrado que las empresas que sobreviven en el mercado, no han sido necesariamente las fuertes, ni las inteligentes sino las que han sabido

adaptarse rápidamente a estas alteraciones. Esta tercera dimensión considera como elementos importantes a: la orientación al cambio, al cliente y el aprendizaje organizacional.

Dimensión cuatro: **Misión:** Esta dimensión permite recordar tanto a los directivos, como al personal en general la verdadera razón de la existencia de la compañía; por cuanto aquella organización que desconoce este elemento, está sujeta a vagar en el mercado, a tomar decisiones apresuradas, a no consensuar, ni considerar la opinión de los demás, por ende, no cumplan con sus propósitos en el mercado y acaben con su pronta extinción. Para construir una sociedad fuerte, es necesario que éste acompañado de un fuerte liderazgo, se reconozca la importancia de la visión y se construya una cultura que coadyuve a su gestión.

En cuanto a la variable de **satisfacción laboral**, según el autor Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (2008) es definida como un estado emocional placentero o agradable debido a la percepción subjetiva que posee el colaborador respecto a sus funciones, esta no es una actitud específica, sino una actitud general que surge como resultado de varios comportamientos específicos que un colaborador tiene hacia su puesto de trabajo y a los factores que giran en torno a él. Por su parte Nieto, C. (2014) señala las incidencias del trabajo con colaboradores adultos sujetos institucionalmente, consiste en un sentimiento afectivo hacia las tareas y responsabilidades los cuales están sometidos a las incidencias de diversos factores, los cuales son: actividades que desarrollan, vocación de servir, condiciones de trabajo, cultura interna de la empresa, estilo de recopilación de datos, selección de personal, entorno laboral, entre otros. (p. 105).

Robbins, D. y Judge, R. (2013) afirman que, para que una persona realice sus actividades de manera eficiente y haciendo uso de todos sus conocimientos y recursos para obtener resultados sobresalientes, esto debido a que, las motivaciones son los principales impulsos que genera incentivos en las personas para desarrollar una acción. Es por ello que diferentes estudios coinciden que, las personas a medida que desarrollan sentimientos de satisfacción, sus niveles de compromiso se incrementan de manera constante,

asimismo, ante la existencia de una necesidad de gran importancia, se incrementan las motivaciones para ser eficientes en el campo laboral, debido a que generalmente, las personas se crean escenarios de lo que obtendrían al culminar el trabajo que los impulsa a desarrollar actividades ya sea por búsqueda de objetivos personales o de su centro de trabajo, lo cual hace alusión al desarrollo de un nivel de compromiso óptimo. (p.76)

Para Luna, R.& Pezo, A. (2005), las organizaciones que logran sobresalir en el mercado laboral competitivo y generar eficiencia laboral interna, son aquellas que designan recursos humanos y financieros para la gestión de las personas, enfocados en generar satisfacción laboral a partir de motivaciones significativas y de valor mutuo, de manera que los colaboradores encuentren en su centro de trabajo, un segundo espacio de tranquilidad y que los factores extrínsecos no sean lo primordial sin tener que dejar de practicarlos pero que no lleguen a sobrepasar la importancia de los factores intangibles; por ello, se necesita de personal capacitado para monitorear estas actividades de manera permanente y que al mismo tiempo desarrollen estrategias funcionales para que este campo se mejore en un ciclo de mejora continua. (p.67)

De acuerdo a Canul, M., Fernández, B. & González, M. (2016) los factores motivacionales en las personas, dependen del tipo de personalidad que estos tengan, es decir, cada persona tiene sus propios ideales de vida y les da valor a ciertas cosas de acuerdo a sus prioridades. En ello radica la complejidad de gestionar la satisfacción laboral, debido a que es necesario analizar a detalle la amplia tipología de personalidades que coexisten en un solo ambiente laboral, por ello, la organización debe ser capaz de conocer ello y tratar de unificar estos factores a fin de desarrollar las estrategias de motivación pertinentes para obtener los resultados necesarios que se enfocan en mejorar la eficiencia individual que finalmente termina tributando al desempeño general dentro de un campo altamente competitivo. (p.98)

Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (2008) afirman que los factores de motivación surten efectos positivos o negativos en el desempeño laboral de los colaboradores debido a que, si este se gestiona de manera efectiva, se obtendrá mejoras en el rendimiento laboral. Sin embargo, si esta

variable no se gestiona de manera adecuada, es probable que los colaboradores solo cuenten con la motivación de sus necesidades más no aquellas que les brinda la organización, siendo esta última un complemento de suma importancia para fortalecer el ímpetu por desarrollarse de manera eficiente. Asimismo, la motivación, es el camino para desarrollar compromiso organizacional necesario para hacerse cargo del cumplimiento de los objetivos generales mediante contribuciones personales o individuales a nivel de cada colaborador.

A pesar de ser procesos que requieren de mucha investigación sensorial, es una actividad que se ha desarrollado desde hace mucho tiempo atrás, de manera que se ha ido perfeccionando al pasar del tiempo apoyado por el desarrollo de muchas investigaciones en este campo incentivados por la necesidad de mejorar la aplicabilidad de estrategias funcionales significativas dentro de un beneficio bilateral tanto para las personas que laboran como para la organización (empleador), lo cual es la verdadera razón del desarrollo de satisfacción laboral mediante el desarrollo de personal y la entrega de recursos tangibles e intangibles necesarios para simplificar la actividad laboral. (p.125). Prado (1998), indica que la satisfacción en el puesto de trabajo está dada por la relación entre empresa-colaborador, donde ambos participantes resultan beneficiadas. Por su parte las personas se sienten realizadas, satisfechos con sus resultados, sienten pasión por lo que hacen y encuentran valor a las tareas. En tanto las empresas requieren obligatoriamente de ese potencial para crecer y llevar a cabo sus operaciones. (p. 60).

De acuerdo a los diferentes modelos, estudios y conocimientos acumulados Robbins, S. y Judge, R. (2013), señalan que los principales factores que determinan la satisfacción en el trabajo son: Desafíos del trabajo- satisfacción con la labor en sí. Los colaboradores por lo general prefieren trabajos que le brinde la oportunidad de utilizar sus competencias y habilidades para ejecutar sus funciones, a la vez que éste sea dinámico, autónomo y brinde el feedback necesario para mejorar. En este sentido un desafío moderado llega a causar placer y satisfacción en las personas, es por esta razón que el enriquecimiento del cargo por medio de la expansión vertical del mismo puede aumentar la

satisfacción laboral, pues se incrementa la autonomía, libertad, practicidad de la tarea y feedback nutritivo sobre su propia actuación. Sistema de retribución justa. Existen dos tipos de recompensas vinculadas directamente con la satisfacción del colaborador, estas son: externas y las internas, en tanto, las recompensas externas son dadas por la empresa en función del desempeño y la dedicación de los colaboradores, la satisfacción con el sueldo

Según Robbins, S. y Judge, R. (2009), cuando un colaborador le gusta su trabajo existen consecuencias positivas, y también cuando no se sienten cómodos, una estructura sólida referente a la actitud de salida, voz, fidelidad, negligencia, es útil para entender las consecuencias de insatisfacción. Fidelidad: Ser capaz de esperar pacientemente que se produzcan condiciones de mejoría, inclusive hablando por la entidad ante críticas del exterior y con la convicción que la administración está trabajando en pro del cambio y está tomando las decisiones correctas. Negligencia: La situación de una empresa empeora dado al ausentismo, impuntualidad constante de los colaboradores, índices de desempeño por debajo de lo esperado y dado a la mayor tasa de errores. Elementos de valuación laboral. Permite presentar los posibles causales de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo. (p. 87)

Factores de gran influencia de la satisfacción, para Luna, R.& Pezo, A. (2005), menciona los siguientes factores: Higiénicos ,está relacionado con el entorno laboral con las condiciones propias del trabajo, el trato con los superiores y la remuneración, si son beneficiosos, propicia la satisfacción del personal lo cual genera la pronta consecución de los objetivos. Estimulantes. Son aquellas actividades desafiantes y motivadoras propias del cargo. Se define como la energía que dirige a las personas para alcanzar mejor los resultados, maximizar sus esfuerzos y cumplir con la visión, por ejemplo: nivel de responsabilidad, gratitud, incentivos y la promoción.

Según Canul, M. Fernández, B.& González, M. (2016) una de las principales teorías que ayuda a explicar la satisfacción laboral es la propuesta por Frederick Herzberg (1959); quien creó la teoría de los factores para describir

mejor el comportamiento de los colaboradores en el trabajo, siendo estos: Factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. Estos a diferencia de los primeros factores, si están bajo el control de las personas, pues se relaciona con lo que hace y desempeña. Los factores materiales comprenden sentimientos vinculados con el desempeño laboral, el desarrollo personal, la escala profesional y las necesidades de autorrealización en su trabajo, las funciones y responsabilidades son creados para atender a los principios de efectividad y de economía, suspendiendo oportunidades de innovación de los colaboradores, esto hace perder el significado cognitivo de la persona, lo cual provoca desinterés ya que la entidad solo dispone de un lugar decente y cómodo para laborar. (p. 81)

Dimensiones de la satisfacción laboral, según Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (2008), son: Dimensión 1: **Satisfacción por el trabajo en general**. Está relacionada con las condiciones propias del trabajo, con el entorno físico, espacio laboral, limpieza, sonidos, temperatura, higiene, etc., por otro lado, en cuando a la satisfacción en el ambiente de trabajo referente a los lazos horizontales con otras áreas y departamentos, originadas de la competencia de los mismos, los canales de comunicación. Dimensión 2: **Beneficios Laborales y/o Remunerativos**. Está relacionado con los beneficios que recibe el colaborador pro desarrollar sus funciones, esta incluye remuneraciones, beneficios sociales que por ley le corresponde, así mismo las remuneraciones está en función al puesto que ocupa y las funciones que realiza (p. 13). Dimensión 3: **Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo**. es aquella satisfacción que tiene el colaborador respecto a las tareas asignadas y la percepción acerca de la institución, además está en función a como el colaborador recibe todas las facilidades para realizar sus funciones (p. 14).

Dimensión 4: **Satisfacción con las oportunidades de desarrollo**. es en resumen la satisfacción que siente una persona con la estabilidad en las labores. Por otra parte, uno de los elementos que repercute en esta dimensión es la permanecía en el empleo y la estabilidad en el futuro. (p. 16). Dimensión

5: **Satisfacción con la relación subordinado – supervisor.** Está relacionado con la relación que puede tener el colaborador con el superior y el tipo de comunicación empleado entre ambos con el objetivo de poder comunicar las deficiencias encontradas o las falencias que el colaborador puede tener para sus posteriores capacitaciones(p. 19). Dimensión 6: **Satisfacción con la remuneración.** Desde la perspectiva del valor absoluto y la distribución de derechos e intereses, son las retribuciones que reciben los colaboradores, aunque el salario no es el único beneficio que perciben, sin embargo, constituye uno de sus mayores intereses para estimular cooperación y contribución. (p. 21)

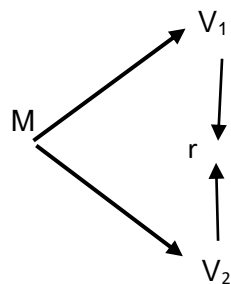
III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: **Básica**, debido a que se basó en el empleo de teorías ya validadas para ayudar a resolver la problemática encontrada Bernal, C. (2010)

Diseño de investigación: El estudio no es experimental, debido a que no se manipulo las variables de estudio y de corte transversal porque se estudió en un solo periodo Bernal, C.(2010)

El diseño se describe de la siguiente manera:



Dónde:

M	=	Muestra
V1	=	Cultura organizacional
V2	=	Satisfacción laboral
r	=	Relación

3.2.Variables y Operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en anexos.

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

Población: La población estuvo constituida por 30 trabajadores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto

Criterios de inclusión: Se incluyó a todos los colaboradores administrativos de la empresa.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los jefes superiores.

Muestra: La muestra fue igual que la población, por ser pequeña, es decir los 30 colaboradores.

Muestreo: No se utilizó el muestreo, porque no se hizo uso de la fórmula estadística.

Unidad de análisis: Fueron los trabajadores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, que permitió recolectar la información brindada por cada trabajador en función a cada variable de estudio.

Instrumento

El instrumento para medir la variable cultura organizacional, cuyo objetivo es recolectar información acerca de la cultura organizacional de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, el cuestionario fue adaptado del estudio de Huangal (2017). El cuestionario está estructurado en 60 enunciados, dividido en 4 dimensiones. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre

El instrumento para medir la variable satisfacción laboral, cuyo objetivo fue recolectar información acerca de la satisfacción laboral de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, el cuestionario fue adaptado del estudio de Huangal (2017). El cuestionario está estructurado de 37 enunciados.

La misma que se encuentra dividida en 6 dimensiones. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.

Validez.

En la presente investigación serán 3 profesionales quienes validarán los instrumentos.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Cultura organizacional	1	metodólogo	4,8	Si es aplicable
	2	administrador	5,0	Si es aplicable
	3	administrador	4,6	Apto para ser aplicado
Satisfacción laboral	1	metodólogo	4,8	Si es aplicable
	2	administrador	5,0	Si es aplicable
	3	administrador	4,7	Apto para ser aplicado

Se ha presentado un documento compuesto por dos cuestionarios a los tres expertos anteriores para su juicio. El resultado promedio fue 4.81, lo que representa un 96.3% de concordancia entre los jueces sobre las herramientas de estas dos variables; indicando que tienen una alta validez, cumpliendo con las condiciones metodológicas para ser aplicadas.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del análisis del Alfa de Crombach.

Análisis de confiabilidad: Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	30	100
Excluido ^a	0	0
Total	30	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,907	20

Análisis de confiabilidad: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	30	100
Excluido ^a	0	0
Total	30	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,819	18

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación se procedió en primera instancia definir el problema estudiar, posterior a ello se definieron los objetivos, justificaciones e hipótesis. Para la construcción del marco teórico se consideró a autores actuales y reconocidos los mismos que doten de soporte a la investigación y permitan contrastarlo con los resultados. Luego se procedió a la estructuración de los instrumentos (cuestionarios) para la recopilación de información, el mismo que fue aplicado a los colaboradores. Para el procesamiento y análisis de información se procedió a utilizar al estadístico del SPSS y Excel. Después se procedió a contrastar los resultados obtenidos con los antecedentes y teorías

relacionadas al tema. Finalmente se establecieron las conclusiones y objetivos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados se expresaron por medio tablas y figuras estadísticas y la contrastación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de Pearson, para este procedimiento se utilizó el SPSS V. 24. Dicho coeficiente tomó valores entre -1 y 1.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se fundamenta en principios éticos internacionales, primero el respeto a las personas, que participan voluntariamente, seguido en beneficencia en los participantes que permitió generar cambios en la entidad, el de justicia, donde se considera la moral y sus propios derechos. Además, goza de integridad científica, donde se precisó que se desarrolla únicamente para un fin académico y por último, la responsabilidad como elemento básico para cumplir con lo planificado en el estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,943	30	,107
Satisfacción Laboral	,971	30	,579

Interpretación:

Según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para datos menores a 50, se obtuvo una significancia mayor a 0,05 para cada una de las variables. Por tanto, se deduce que los datos presentan una distribución normal, por eso se emplea el coeficiente de Pearson para establecer y analizar la correlación.

4.1. Objetivo específico 1: Identificar la relación entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Tabla 2.

Relación entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Correlaciones		Implementación	Satisfacción laboral
Implementación	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

La tabla 2 muestra la relación entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020., en correspondencia al objetivo específico 1, habiéndose obtenido una correlación de 0,879 con un nivel de significancia de 0,000; es decir, se trata de una correlación positiva alta. Según la regla de decisión, frente a un p-valor 000 menor que 0.01 ($0,000 < 0,01$), se acepta la hipótesis de investigación. Admitiendo que existe relación directa, alta y significativa entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

4.2. Objetivo específico 2: Identificar la relación entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Tabla 3.

Relación entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Correlaciones		Consistencia	Satisfacción Laboral
Consistencia	Correlación de Pearson	1	,842**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,842**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

La tabla 3 muestra la relación entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, en correspondencia al objetivo específico 2, habiéndose obtenido una correlación de 0,842 con un nivel de significancia de 0,000; es decir, se trata de una correlación positiva alta. Según la regla de decisión, frente a un p-valor 0,000 menor que 0,01, se acepta la hipótesis de investigación. Admitiendo que existe relación directa, alta y significativa entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

4.3. Objetivo específico 3: Identificar la relación entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Tabla 4.

Relación entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Correlaciones		Adaptabilidad	Satisfacción Laboral
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,912**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,912**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

La tabla 4 muestra la relación entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020., en correspondencia al objetivo específico 3, habiéndose obtenido una correlación de 0,912 con un nivel de significancia de 0,000; es decir, se trata de una correlación positiva muy alta. Según la regla de decisión, frente a un p-valor 0,000 menor que 0,01, se acepta la hipótesis de investigación. Admitiendo que existe relación directa alta y significativa entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

4.4. Objetivo específico 4: Identificar la relación entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Tabla 5.

Relación entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Correlaciones		Misión	Satisfacción Laboral
Misión	Correlación de Pearson	1	,903**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,903**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente:Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

La tabla 5 muestra la relación entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, en correspondencia al objetivo específico, habiéndose obtenido una correlación de 0,903 con un nivel de significancia de 0,000; es decir, se trata de una correlación positiva muy alta. Según la regla de decisión, frente a un p-valor 0,000 menor que 0,01, se acepta la hipótesis de investigación. Admitiendo que existe relación directa, alta y significativa entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

4.5. Objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

Tabla 6.

Relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

	Correlación	Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,939**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,939**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente:Elaborado propia a partir del procesamiento en el SPSS 25.

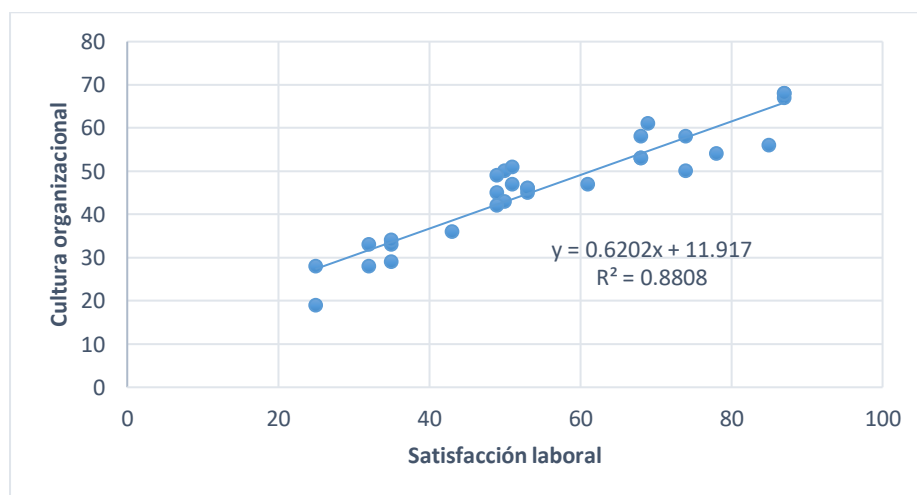


Figura 1. Curva de dispersión entre la cultura organizacional y satisfacción laboral.

Interpretación:

Latabla 6 muestra la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en correspondencia al objetivo general; habiéndose

obtenido una correlación positiva muy alta de 0,939 con un nivel de significancia de 0,000 ($0,000 < 0,01$), se rechaza la hipótesis nula. Admitiendo que existe relación directa, alta y significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.

El coeficiente de determinación indica que solo el 88% de la satisfacción laboral es influenciado por la cultura organizacional y la diferencia (12%) se debe a otras razones ajenas. En efecto, hay una relación lineal entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se contrastó los resultados obtenidos en la investigación con los resultados de las investigaciones citadas y las teorías, teniendo así que existe relación significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, habiéndose obtenido una correlación positiva muy alta de 0,939, frente a un valor p-valor 0,000, además , el coeficiente de determinación señala que solo el 88% de la satisfacción laboral es influenciado por la cultura organizacional y la diferencia (12%) se debe a otras razones ajenas. En efecto, hay una relación lineal entre ambas variables; los resultados obtenidos se deben a que una adecuada cultura organizacional desarrollada en la empresa, permitirá tener colaboradores satisfechos laboralmente, con colaboradores comprometidos con la organización.

Por medio del estudio, se ha demostrado que existe una relación positiva entre las variables de estudio, dicha incidencia permite afirmar que, si se mejoran los factores internos de la entidad, por ejemplo: motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción laboral, estos resultados obtenidos, corroboran lo expuesto por Montoya, P. Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M.& Padilla, A. (2017) quien menciona que tanto la satisfacción en el trabajo como el clima que se experimenta dentro de la empresa permiten obtener un diagnóstico de sus responsables e integrantes que la componen; información que se si utilizada debidamente puede coadyuvar a desarrollar estrategias orientadas a propiciar mejoras en el ambiente laboral, concibiendo que el talento humano realiza un papel importante en la consecución de las metas y objetivos de la empresa.

Además, los resultados correlacionales obtenidos en la investigación muestran una coincidencia con las siguientes investigaciones citadas, donde Rojas, W.& Távara, U. (2017) menciona que existe una correlación positiva directa entre los conceptos que aborda el estudio, dado que el valor de Rho

fue 0.672 y el de P fue.000; dicha afirmación permite reconocer que la Universidad Marcelino Champagnat como entidad está alcanzado la identificación de su fuerza laboral. Además, el estudio permitió observar que la dimensión carisma representa un factor de suma relevancia que ha coadyuvado a conservar la normatividad institucional estableces y ha permitido la construcción de un buen ambiente laboral. La valoración del trabajo, las relaciones interpersonales y el bienestar laboral han permitido forjar el camino hacia el desarrollo de la imagen institucional afable.

Así mismo, Monroy, B. (2019) menciona que el Rho fue 0.267 se afirma que existe una correlación positiva entre los conceptos que compone el estudio, por ende, a mejor cultura organizativa mejores serán los niveles de satisfacción mostrados por los clientes internos, y esto se debe a que ambas variables guardan estrecha relación y poseen características similares dentro de su valoración. Además, el nivel de cultura organizativa es catalogada por los colaboradores encuestados como poco beneficioso, esto como consecuencia que gran parte de ellos desconocen la visión, misión y el marco axiológico de la entidad, lo que genera que no se identifiquen con la institución y guarden recelo para participar de las actividades internas que se desarrollan; además, Lino, L. (2017), menciona evidencia la existencia de una correlación positiva moderada entre la cultura y la satisfacción laboral puesto que el Rho hallado fue 0.455 y el valor de P fue 0.0000.

Al mismo tiempo, Ludeña, J. (2019) manifiesta que dado que el valor de significancia Asintótica bilateral del Chi² fue 0.000, se afirma que existe una correlación positiva entre los conceptos que compone el estudio, por ende, el Síndrome de Burnout se relaciona de forma directa y significativa con la gestión de la cultura organizacional, y finalmente Farfán, C. (2018) hace mención que dado a la contrastación de los resultados y manteniendo una sig. de 0.05, se logró evidenciar que existe influencia entre los conceptos de estudio. Por otro lado, las características socio demográficas más resaltantes del personal de enfermería son: el 82.1% son mujeres, y el 17.9% son varones; el 23.2% del total de encuestados tiene una edad entre 20 y 30

años, en tanto, el 48.2% tiene alrededor de 31 a 45 años y sólo el 28.6 del total del personal tiene más de 46 años. Finalmente, según su condición civil, el 46.4% son solteros, 51.8% están casados y solo el 1.8% se han separado de su pareja.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación directa, alta y significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,939 y un valor p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$).
- 6.2.** Existe relación directa, alta y significativa entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,879 y un p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$).
- 6.3.** Existe relación directa, alta y significativa entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,842 y un p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$).
- 6.4.** Existe relación directa, alta y significativa entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,912 y un p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$).
- 6.5.** Existe relación directa, alta y significativa entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,903 y un p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al gerente de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto, fortalecer las relaciones laborales mediante talleres de integración laboral, a fin de incrementar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.
- 7.2.** Al gerente de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto, implementar planes motivacionales que permita al colaborador sentirse comprometido y satisfecho laboralmente en la institución.
- 7.3.** Al gerente de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto, delegar funciones de acuerdo al área de trabajo y realizar reuniones, involucrando a los colaboradores en algunas decisiones gerenciales; a fin de mejorar el nivel de satisfacción laboral.
- 7.4.** Al gerente de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto, gestionar capacitaciones para el personal de acuerdo a las áreas y funciones que desempeñan; de este modo, se contribuye con la satisfacción laboral.
- 7.5.** Al gerente de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto, actualizar y socializar los documentos normativos de gestión, con el objetivo de garantizar su cumplimiento y favorecer la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Argyris, E. (2002). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: CengageLearning.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Canul, M., Fernández, B. & González, M. (2016). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas. Gestión del capital humano*, 5. <http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/Paper-herzberg.pdf>
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A.(2008). Clima organizacional satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal(Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Revista Universum de Universidad de Talca, 3(23), 67-86.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8va ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A
- Denison, D. (2008). *Denison organizational culture survey*. USA: Denison Consulting.
- Del Prado, L. (1998). *Liderazgo y gestión de personal*. (1ra ed.). Argentina: fundación OSDE
- Doshi, J. & McGregor G. (2015). *Primed to perform: how to build the highest performing cultures through the science of total motivation*. timusa. Usa
- Farfán, C. (2018). Satisfacción laboral y su relación con el Síndrome de Burnout de los licenciados en enfermería del Hospital II – 2 EsSalud Tarapoto – 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30537/farfán_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, D. (2002). *Cuando el liderazgo no es suficiente*. Lima: UPC-Punto y Coma Editores

- Freitas, M. (2001). *Cultura organizacional*. México: Quetzal.
- Gálvez, P; Grimaldi, M; Sánchez, A; Fernández, J & García, J. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness*. (Artículo científico). Revista de Psicología del Deporte. España. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152047019.pdf>
- Gómez, C. & Rodríguez, J. (2013). *Teorías de cultura organizacional. Universidad de Liverpool* (Reino Unido), 26. <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezYJennyRodriguezrevisión2013.pdf>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ª ed.). Cengage Learning
- Huangal (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los administrativos del área de recursos humanos de la Ugel 04 de Comas, 2017*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8848/Huangal_EWM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lino, L. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6434/Lino_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ludeña, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la Gestión de la Cultura Organizacional de los trabajadores de salud de la Red Ejecutora San Martín en el Año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35766/Lude%c3%b1a_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luna, R. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia.

- Luna, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29200/Luna_REE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, T. (2020). *Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7319/1/T3195-MDTH-Maldonado-Incidencia.pdf>
- Marcillo, M; Barcia, D; Soledispa, S; Calle, J & Indacochea, B. (2017). Cultura organizacional de servicio al cliente en las entidades públicas del sector educativo. (Artículo científico). Revista científica dominio de las ciencias. Ecuador. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313259.pdf>
- Monroy, B. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40991/Monroy_HBE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, P; Bello, N; Bermúdez, N; Burgos, F; Fuentealba, M.
- Nieto, C. (2014). *Los efectos del trabajo con personas mayores*. (1ra ed.). España: Editorial Dykinsos
- Nolasco, D. (2020). *La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la empresa pública metropolitana de aseo – EMASEO EP*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7316/1/T3190-MDTH-Nolasco-La%20evaluacion.pdf>

- Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. (Artículo científico). Ciencia & trabajo. Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Paramo, A. & Ramirez. K. (2015). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una pequeña empresa familiar*. Revista Internacional Administración y Finanzas. Vol. 8 (1) México.
- Pérez, A (2009). *Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos*. Revista Venezolana de Gerencia v.14 n.46 Maracaibo jun. 2009. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003
- Robbins y Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). (P. Educación, Ed.) México
- Robbins, S. Y Judge, R. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15va ed.) México: Pearson
- Rodríguez, A. (2001) *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC. 2004. Pág. 56
- Rodríguez, D. (2009). *Diagnostico Organizacional*. (7ma. Ed.) Chile
- Rojas, W & Távara, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. (Artículo científico). Revista ChampOkoko. Perú. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7338753.pdf>
- Roman, J. (2018). *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de la división de seguridad ferroviaria PNP, Cercado de Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19244/Roman_%20SJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, J, et al (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Rev. ACIMED v.20 n.4 Ciudad de La Habana oct.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Vargas, S & Flores, M. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. (Artículo científico). Investigación bibliotecológica. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

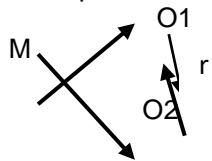
Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	En un sentido muy amplio y holístico, son las cualidades de cualquier grupo humano específico que se pasan de una generación a la siguiente porque se cree que son útiles para la supervivencia y adaptación (Denison, 2008).	La cultura organizacional es muy importante porque involucra a todos los colaboradores para que así puedan adaptarse a la entidad y todos vayan dirigido a un solo objetivo en común.	Implementación	<ul style="list-style-type: none"> ● Empowerment ● Trabajo en equipo ● Desarrollo de capacidades 	Ordinal
			Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Valores Centrales ● Acuerdo ● Coordinación e integración 	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Orientación al cambio ● Orientación al cliente ● Aprendizaje Organizativo 	
Satisfacción laboral	Es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con las que él se relacione. Chiang, Salazar, Huerta, Nuñez (2008) Citado a Locke (1976)	El estado emocional del individuo dentro de su entidad laboral y su percepción ante ello.	Misión	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección y propósitos estratégicos. ● Metas y objetivos 	Ordinal
			Trabajo en general	<ul style="list-style-type: none"> ● Organización personal 	
			Ambiente físico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Estilo de comunicación 	
			Forma que realiza su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación de desempeño 	
			Oportunidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ● Superación personal 	
			Relación colaborador y supervisor	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de desempeño 	
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad profesional 	

Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, ¿Tarapoto 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020</p> <p>Identificar la relación entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.</p> <p>Identificar la relación entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020</p> <p>Identificar la relación entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación Significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación Significativa entre la implementación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020</p> <p>Existe relación Significativa entre la consistencia con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020</p> <p>Existe relación Significativa entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020</p> <p>Existe relación Significativa entre la misión con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Questionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

No experimental



Donde:

M: Muestra

O1: Cultura Organizacional

O2: Satisfacción laboral

R: Relación de las variables de estudio

Población

La población estará conformada por 30 colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020

Muestra

La muestra estará conformada por el total de la población, ya que es una muestra pequeña.

Variables	Dimensiones
Cultura organizacional	Implementación
	Consistencia
	Adaptabilidad
	Misión
Satisfacción laboral	Trabajo en general
	ambiente físico del t
	Forma de trabajo
	Oportunidades de
	Relación colabora

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Cultura organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Buenos días estimado trabajador, el presente instrumento tiene como finalidad recabar información acerca de la cultura organizacional en los colaboradores de la empresa. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su criterio, agradeciendo su participación, así mismo los resultados de cada encuesta será reservada y se guardará confidencialidad.

Opciones de respuesta	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

V1	Ítems	Valoración				
D1	Implementación	5	4	3	2	1
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Cada miembro cree que puede tener un					

	impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
D2	Consistencia	5	4	3	2	1
6	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
7	Existe un conjunto de valores claros y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
8	El incumplimiento de los valores de la empresa te ocasionará problemas.					
9	Se tiene en cuenta el código ético que guía el comportamiento del grupo de trabajadores de la empresa.					
10	Los colaboradores buscan alternativas de solución ante casos suscitados en la empresa.					
D3	Adaptabilidad	5	4	3	2	1
11	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
12	Los diferentes grupos de esta organización cooperan para introducir cambios.					
13	Los comentarios y recomendaciones conducen a introducir cambios.					
14	La información sobre los usuarios influye en nuestras decisiones.					
15	El personal se adapta a los cambios que se suscitan en la empresa.					
D4	Misión	5	4	3	2	1
16	Existe un acuerdo sobre las metas a conseguir.					

17	Los directivos de la empresa fijan metas ambiciosas pero realistas.					
18	Las personas de la organización comprenden lo que hay que hacer.					
19	Se tiene una visión compartida por parte de los jefes de cómo será la organización en el futuro.					
20	Los directivos monitorean el cumplimiento de los objetivos institucionales.					

Fuente: Huangal (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los administrativos del área de recursos humanos de la Ugel 04 de Comas, 2017*

Cuestionario: Satisfacción laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de recabar información acerca de la satisfacción laboral en los colaboradores. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Opciones de respuesta	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

V2	Ítems	Valoración				
D1	Trabajo en general	5	4	3	2	1
1	Las reglas y procedimientos que se les brinda permiten a la contribución de los objetivos a alcanzar.					
2	La comunicación entre los integrantes del grupo es la adecuada.					
3	Las herramientas de trabajo que me proporcionan son adecuadas a las necesidades de mis actividades.					
D2	Ambiente físico del trabajo	5	4	3	2	1

4	La empresa le brinda las condiciones mínimas para que desarrolle su trabajo.					
5	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?					
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo es adecuada.					
D3	Forma de trabajo	5	4	3	2	1
7	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?					
8	Existe estabilidad en sus funciones de su trabajo					
9	Existe coordinación entre los integrantes del grupo.					
D4	Oportunidades de desarrollo	5	4	3	2	1
10	Se brindan reconocimientos por el cumplimiento de metas al trabajador.					
11	La organización le proporciona oportunidades de desarrollo profesional.					
12	El personal se involucra y se compromete en el cumplimiento de metas.					
D5	Relación colaborador y supervisor	5	4	3	2	1
13	¿Sus compañeros muestran amabilidad y cooperación en el trabajo?					
14	¿Se realiza trabajo en equipo para el cumplimiento de metas?					
15	La relación con mis compañeros de trabajo es buena.					
D6	Remuneración	5	4	3	2	1
16	¿Las remuneraciones percibidas están acorde a las funciones que realiza?					
17	Existe incentivos por el cumplimiento de metas					

18	La empresa le brinda reconocimientos por cada meta cumplida.					
----	--	--	--	--	--	--

Fuente: Huangal (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los administrativos del área de recursos humanos de la Ugel 04 de Comas, 2017*

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto Mg. Pinchi Daza Regner
Institución donde labora Universidad César Vallejo
Especialidad Docencia y Gestión Educativa
Instrumento de evaluación Cuestionario: Cultura Organizacional
Autor (s) del instrumento (s) Br Ríos Pinchi Sandra Isabel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cultura organizacional					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cultura organizacional					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cultura organizacional					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento presentado cumple con todo los requisitos presentados para su aplicabilidad

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de Octubre de 2020


Magister Regner Pinchi Daza
CPPe. REGISTRO DE COLEGIATURA N° 2301067660



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto Mg. Pinchi Daza Regner
 Institución donde labora Universidad César Vallejo
 Especialidad Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación Cuestionario: Satisfacción laboral
 Autor (s) del instrumento (s) Br Ríos Pinchi Sandra Isabel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento presentado cumple con todo los requisitos presentados para su aplicabilidad

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de Octubre de 2020

Magister Regner Pinchi Daza

CPPe. REGISTRO DE COLEGIATURA N° 2301007000



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto Dr Reátegui García Oscar Roberto
 Institución donde labora Centro de Salud Nueve de Abril
 Especialidad Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación Cuestionario: Cultura Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) Br Ríos Pinchi Sandra Isabel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cultura organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cultura organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cultura organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los estándares de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 28 de octubre de 2020

Dr. Oscar Reátegui García
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 1.0001

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Dr Reátegui García Oscar Roberto
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Especialidad	Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación	Cuestionario: Satisfacción laboral
Autor (s) del instrumento (s)	Br Ríos Pinchi Sandra Isabel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los estándares de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

 Tarapoto, 28 de octubre de 2020



.....
Dr. Oscar Roberto Reátegui García
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 11060

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Catillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – JIFYD – Filial Moyobamba
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cultura Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Pinchi Sandra Isabel


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cultura organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cultura organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cultura organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Instrumento apto para ser aplicado
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 27 de octubre de 2020



Regner H. Castillo Salazar
 CLAD, n° 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Catillo Salazar, Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – JIFYD – Filial Moyobamba
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Pinchi Sandra Isabel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 27 de octubre de 2020



Regner H. Castillo Salazar
 CLAB. N° 09750

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tarapoto, 30 de octubre de 2020

SRTA:

SANDRA ISABEL RÍOS PINCHI

Estudiante de la Maestría en Gestión Del Talento Humano de la Universidad César vallejo

Presente.-

De mi consideración:

Yo, **ING. BERNARD FREDDY BALLENA BECERRA**, Gerente de la Empresa MADEC S.R.L, por medio del presente documento otorgo la **AUTORIZACIÓN** a la **Srta. Sandra Isabel Ríos Pinchi**, para la aplicación de instrumentos de Investigación a nuestros colaboradores, denominada **"Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020"**, ubicado en Jr. Ricardo Palma 498.

Atentamente;



B. Freddy Ballena Becerra
GERENTE GENERAL

ING. BERNARD FREDDY BALLENA BECERRA
Gerente de la Empresa MADEC S.R.L

Base de datos estadísticos

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL																									
PREGUNTA N° USUARIO	Implementación						consistencia						Adaptabilidad						Misión						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	Sub tot	P6	P7	P8	P9	P10	Sub tot	P11	P12	P13	P14	P15	Sub tot	P16	P17	P18	P19	P20	Sub tot	
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	2	3	3	12	50
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	17	68
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	2	2	1	1	1	7	25
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	32
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	4	18	69
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	35
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	78
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	3	2	2	12	51
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	4	18	74
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22	87
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	85
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	3	2	3	2	2	12	53
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	2	2	2	3	3	12	49
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	43
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	2	9	35
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	2	2	3	3	12	50
17	1	3	1	4	1	10	3	3	3	4	1	14	3	3	1	3	1	11	4	1	3	3	3	14	49
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	2	2	1	1	1	7	25
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	32
20	3	1	3	1	3	11	3	4	1	3	3	14	3	2	3	1	3	12	1	3	3	4	1	12	49
21	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	35
22	2	4	2	3	4	15	4	2	4	4	4	18	2	1	2	4	2	11	3	4	4	2	4	17	61
23	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	3	2	2	12	51
24	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	4	18	74
25	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22	87
26	4	4	4	1	1	14	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	1	1	4	4	4	14	68
27	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	3	2	3	2	2	12	53
28	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22	87
29	4	4	4	1	1	14	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	1	1	4	4	4	14	68
30	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	3	2	3	2	2	12	53
PROMEDIO	84	85	95	78	80	422	88	86	85	82	88	429	81	81	81	83	92	418	77	78	85	84	83	407	1676

Variable: SATISFACCION LABORAL																									
PREGUNTA N° USUARIO	Trabajo en general				Ambiente físico del trabajo				Forma de trabajo				Oportunidades de desarrollo				Relación colaborador y colaborador				Remuneración				TOTAL
	P1	P2	P3	Sub tot	P4	P5	P6	Sub tot	P7	P8	P9	Sub tot	P10	P11	P12	Sub tot	P13	P14	P15	Sub tot	P16	P17	P18	Sub tot	
1	2	3	3	8	2	3	3	8	3	2	3	8	3	5	3	11	3	2	2	7	3	2	3	8	50
2	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	4	4	3	11	3	3	3	9	58
3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	19
4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	28
5	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11	61
6	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	2	2	1	5	2	1	2	5	29
7	4	4	4	12	4	1	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	4	12	54
8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	3	9	2	3	2	7	3	3	3	9	2	3	2	7	47
9	4	1	5	10	1	4	2	7	5	2	2	9	1	1	2	4	1	3	4	8	4	4	4	12	50
10	5	4	5	14	5	4	4	13	5	3	3	11	2	1	2	5	1	5	5	11	4	5	4	13	67
11	1	1	4	6	1	4	2	7	4	2	4	10	2	4	2	8	4	5	4	13	4	4	4	12	56
12	3	2	4	9	3	2	2	7	1	3	3	7	1	3	2	6	4	2	3	9	2	3	2	7	45
13	2	3	2	7	2	3	3	8	2	2	2	6	3	2	3	8	4	2	2	8	3	2	3	8	45
14	4	1	4	9	1	3	3	7	1	2	4	7	3	1	3	7	1	1	1	3	1	1	1	3	36
15	2	2	1	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	33
16	2	3	3	8	2	3	3	8	3	2	1	6	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	3	8	43
17	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	1	8	3	2	2	7	4	1	3	8	3	1	3	7	49
18	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	5	2	4	4	10	1	2	1	4	1	1	1	3	28
19	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	4	7	3	1	3	7	2	1	1	4	2	1	2	5	33
20	3	2	3	8	3	4	1	8	1	2	4	7	1	2	1	4	3	3	3	9	2	3	1	6	42
21	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	3	6	3	2	3	8	2	2	1	5	2	1	2	5	34
22	4	2	4	10	2	2	4	8	2	1	3	6	1	3	2	6	4	4	2	10	1	2	4	7	47
23	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	4	10	3	4	3	10	3	3	3	9	2	3	2	7	51
24	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	1	10	1	1	1	3	1	3	4	8	4	4	4	12	58
25	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	2	12	2	2	1	5	1	5	5	11	4	5	4	13	68
26	4	2	2	8	1	4	4	9	2	1	3	6	2	3	1	6	4	5	3	12	4	4	4	12	53
27	3	2	4	9	3	2	2	7	4	3	2	9	2	2	1	5	4	2	3	9	2	3	2	7	46
28	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	2	12	2	2	1	5	1	5	5	11	4	5	4	13	68
29	4	2	2	8	1	4	4	9	2	1	3	6	2	3	1	6	4	5	3	12	4	4	4	12	53
30	3	2	4	9	3	2	2	7	4	3	2	9		2	1	3	4	2	3	9	2	3	2	7	44
PROMEDIO	85	72	96	253	71	83	79	233	84	67	75	226	62	68	62	192	79	86	81	246	81	81	83	245	1395