



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los
Colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y
Saneamiento Cusco, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Bach. Huarco Quispe, Miluska (ORCID: 0000-0003-1203-0381)

ASESOR:

Mgt. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CUSCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, quien siempre en cada momento supo guiarme a tomar el camino correcto, a darme las fuerzas necesarias para seguir adelante y no desvanecer ante los problemas u obstáculos que se iban presentando, enseñándome a encarar siempre las adversidades, sin perder nunca la dignidad ni decaer en el intento.

A mi familia, porque gracias a ellos soy la persona que soy. Para mis padres por su motivación, consejos, apoyo, amor, ayuda en los momentos más difíciles y sobre todo por ayudarme con los recursos necesarios para poder terminar de estudiar.

Por ellos y para ellos todo mi esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser siempre mi guía e iluminación, a mi familia por confiar en mí, a mis padres Pablo Huarco y Martha Quispe por estar siempre a lado mío en los momentos más difíciles, a mis hermanas Betzabe Huarco, Lizeth Huarco por alentarme en cada momento, a mis padrinos Hilario Ccallo, Sebastiana Huaman por ser mi inspiración y a mis amigos por ser mi motor ante este gran reto.

Agradezco a la casa de estudios; Universidad Cesar Vallejo por permitirme ser parte de esta gran familia y ser parte de este logro.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	1
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO.	14
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de la Investigación.	28
3.2. Variables y Operacionalización	29
3.3. Población (criterios de elección).	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	29
3.5. Procedimientos.	30
3.6. Métodos de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos.	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación de juicio de expertos	30
Tabla 2: Niveles de confiabilidad	31
Tabla 3: Estadísticas de confiabilidad con el alfa de Cronbach	31
Tabla 4: Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	32
Tabla 5: Valores de relación de Rho de Spearman	33
Tabla 6: Cultura Organizacional	34
Tabla 7: Dimensiones De La Cultura Organizacional	35
Tabla 8: Satisfacción laboral	36
Tabla 9: Dimensiones De La Cultura Organizacional	37
Tabla 10: Hipótesis General	38
Tabla 11: Hipótesis Específica 1	39
Tabla 12: Hipótesis Específica 2	40
Tabla 13: Hipótesis Específica 3	41
Tabla 14: Hipótesis Específica 4	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Cultura Organizacional	34
Gráfico 2: Dimensiones de la Cultura Organizacional	35
Gráfico 3: Satisfacción Laboral	36
Gráfico 4: Dimensiones de la satisfacción laboral	37

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	50
Anexo 2: Cuadro de Operacionalización de Variables	52
Anexo 3: Primer Instrumento Validado	53
Anexo 4: Segundo Instrumento Validado	54
Anexo 5: Tercer Instrumento Validado	55
Anexo 6: Solicitud para autorización para la aplicación de Instrumento	56
Anexo 7: Autorización para la aplicación del Instrumento	57
Anexo 8: Elaboración del cuestionario de Google Forms	58
Anexo 9: Elaboración del cuestionario de Google Forms	59
Anexo 10: Elaboración del cuestionario de Google Forms	60
Anexo 11: Elaboración del cuestionario de Google Forms	61
Anexo 12: Vaciado de datos – SPSS	62
Anexo 13: Vaciado de datos – SPSS	63
Anexo 14: Vaciado de datos – SPSS	64
Anexo 15: Vaciado de datos – SPSS	65
Anexo 16: Vaciado de datos – SPSS	66
Anexo 17: Vaciado de datos – SPSS	67
Anexo 18: Vaciado de datos – SPSS	68
Anexo 19: Vaciado de datos – SPSS	69
Anexo 20: Registro Fotográfico	70
Anexo 21: Registro Fotográfico	71
Anexo 22: Registro Fotográfico	72
Anexo 23: Registro Fotográfico	73
Anexo 24: Documentos	74

RESUMEN

La presente investigación, formuló como objetivo de estudio analizar el vínculo entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. El estudio fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. La investigación fue constituida por 50 asalariados que laboran dentro de la Gerencia de Vivienda, es por ello que, para la obtención de los datos en referencia a las variables de estudio, se empleó como instrumento de mecanismo el cuestionario con la finalidad de recabar información, en relación a su confiabilidad se utilizó el método estadístico Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo como estimación de un 0,921 con respecto a la primera variable de estudio y un 0.953 en relación a la variable segunda que es Satisfacción Laboral, lo cual determinó la validez de antes mencionado instrumento. Para la obtención de la credibilidad del instrumento se logró obtener el juicio de tres expertos, quienes aprobaron y dieron el visto bueno para la aplicación de este. Con respecto al análisis inferencial se concluye que; de modo que $P \text{ Valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe un nexo significativo entre la cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021, por ende, el coeficiente de correlación es de 0.845, por lo tanto, el nivel de correlación es directa y muy fuerte, según la tabla de valores de la correlación de Rho de Spearman.

Palabras Claves: Colaboradores, Satisfacción Laboral y Cultura Organizacional

ABSTRACT

The present research formulated as a study objective to analyze the link between Organizational Culture and Job Satisfaction of the collaborators of the Regional Housing, Construction and Sanitation Management, Cusco - 2021. The study was applied with a quantitative approach and a non-cross-sectional experimental design. The research was constituted by 50 salaried workers who work within the Housing Management, which is why, to obtain the data in reference to the study variables, the questionnaire was used as a mechanism instrument in order to collect information, Regarding its reliability, the Cronbach's Alpha statistical method was used, where an estimate of 0.921 was obtained with respect to the first study variable and 0.953 in relation to the second variable, which is Job Satisfaction, which determined the validity of aforementioned instrument. In order to obtain the credibility of the instrument, it was possible to obtain the judgment of three experts, who approved and gave the go-ahead for its application. With respect to the inferential analysis it is concluded that; so that $P_Value < 0.05$, the null hypothesis is rejected and it is concluded that there is a significant nexus between the Organizational culture and the Job Satisfaction of the collaborators of the Regional Housing, Construction and Sanitation Management, Cusco - 2021, therefore , the correlation coefficient is 0.845, therefore, the level of correlation is direct and very strong, according to the Spearman Rho correlation table of values.

KeyWords: Employees, Job Satisfaction and Organizational Culture

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años, la Cultura Organizacional ha obtenido un gran valor dentro de las instituciones, organizaciones etc. Siendo así este un factor para que numerosos estudiosos empleen investigaciones sobre el tema antes mencionado.

Es así que, con el pasar de estos años los diversos procedimientos en cuestión de la cultura organizacional han ido cambiando, evolucionando y este a su vez ha ido desarrollándose por diferentes enfoques que con el pasar de los tiempos se ha ido posicionando y tomando control del mercado. La globalización conlleva a fortalecer cada uno de estos procesos y el mejoramiento de este en los diferentes sistemas de evaluación. Cabe mencionar que algunos de ellos son mediciones de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del talento humano que debería de ser esencial y obligatoria para todas las instituciones y empresas, las cuales deben de ser medidas con mayor frecuencia. (Guerra, 2013)

Para muchos la cultura organizacional, se ha convertido en un determinante del desempeño laboral ya que este influye en los resultados ya sean directos o indirectos de una organización al igual que en la eficiencia. Cabe mencionar que muchos autores manifiestan que el éxito de una empresa u institución es el reflejo de cómo se encuentra el entorno laboral y la cultura organizacional.

Según, (Georgina, 2011) menciona que la satisfacción dentro de un ambiente laboral es como la actitud y este esté se ve diferenciado del incentivo, ya que este va ligado o de la mano con el comportamiento, mientras que la satisfacción se basa en los sentimientos, en el esfuerzo y dedicación de uno le pone.

Dentro de cualquier institución u organización los colaboradores o trabajadores son fundamentales para el éxito de ella, ya que ellos son quienes se encargan de hacer uso de todos los recursos con los cuales cuentan las organizaciones para poder obtener los objetivos proyectados. Y para que esto se haga realidad y se cumpla la meta, es necesario que todo el servidor que labora dentro de la Institución tenga una buena motivación y satisfacción laboral, ya que de esto dependerá su desempeño personal y/o individual. (Charaja Incacutipa & Mamani Gamarra, 2014)

Hoy en la actualidad, muchas organizaciones e instituciones públicas o privadas consolidadas, presentan la capacidad de alcanzar sin problemas su visión

y misión. Recordando de este modo que el talento humano juega un rol elemental para la obtención de estos logros. Cada organización u entidad, pública o privada posee una singularidad dentro de su cultura institucional, la misma que es gestionada e implementada al plan estratégico que posee. Por consiguiente, la cultura de una organización no es elaborada mediante frases o discurso, más bien estas son realizadas mediante acciones sólidas que estos conlleven a obtener el éxito de la organización, de igual manera el nivel de satisfacción por parte del recurso humano es de gran importancia, ya que estos son los motores y motivos de la organización. Cabe recalcar que de ellos depende que se puedan conseguir los logros proyectados.

En estos últimos años a nivel mundial se ha podido observar, el quiebre o fracaso de muchas organizaciones y entidades que por más interesante o innovar que sea el producto o servicio no han podido obtener el éxito estimado.

En el Perú, actualmente la mayoría de organizaciones, Instituciones, etc. Se encuentran sumergidos en estas recientes transformaciones sociales, tecnológicas, y económicas, este sin embargo se ha convertido en un proceso de adaptación. Para muchos estos nuevos cambios ayudarán a concretar sus metas y logros propuestos, es por ese motivo que hoy en día muchas entidades u organizaciones se encargan de mantener a los colaboradores satisfechos con su labor y con la organización, ya que de esta manera se aumentará evidentemente el rendimiento y la calidad de servicio que estas puedan ofrecer.

Para la (Defensoría del Pueblo, 2018) Los gobiernos locales poseen como órganos a los municipios y estos se ven en la obligación de fomentar el cambio y desarrollo dentro de su localidad, estos se encuentran obligados a brindar los servicios básicos a la población que por derecho les corresponde. En ese sentido, todos los gobiernos locales son creados para velar por las necesidades del ciudadano.

En los gobiernos locales a nivel nacional, se observa una alta presencia de Insatisfacción Laboral por parte de los colaboradores, en su mayoría mencionan que son por motivos de temas políticos, cuotas de poder, entre otros. Ante dicha situación es evidente que como consecuencias exista un bajo rendimiento y efectividad de las diferentes gerencias en un marco nacional, y por consiguiente es claro el incremento del malestar de la población. Esto se ve reflejado en las noticias, marchas, protestas, reportes de quejas indicando que la atención que brindan el

personal de las instituciones del estado es deplorable, poco profesional, ineficiente. Todo lo antes mencionado es evidencia suficiente para mencionar que el personal que labora dentro de las Instituciones del estado no se siente cómodo o identificado y esto repercute en su desempeño laboral.

Dentro del Gobierno Regional de la provincia de Cusco, se cuenta con la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento. En la Institución antes mencionada se pudo observar una serie de dificultades que son limitantes para el adecuado rendimiento positivo del equipo que forma parte de la Institución. Dentro de ello se pudo observar la falta de profesionalismo, carencia de motivación laboral, ausencia de empatía, escasez de compañerismo, mínimo porcentaje de capacitación al personal en nuevos avances tecnológicos que pueden ayudar a optimizar tiempos, una desfavorable cultura organizacional ya que existe bastante presión y carga laboral al personal que desempeña sus actividades, esfuerzos no compensados o premiados y falta de talleres de motivación. Por consiguiente, se optó analizar e investigar el motivo por el cual los servidores de la Institución presentan este tipo de malestares.

De tal forma, se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo se vincula la Cultura Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?

No obstante, las preguntas específicas son: ¿Cómo es el nexo entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?, ¿Cómo es el nexo entre la adaptabilidad y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?, ¿Cómo es el nexo entre la consistencia y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?, ¿Cuál es la relación entre la Misión y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?.

El estudio se justificó teóricamente, porque existen múltiples variedades de teorías que abordan sobre las variables a investigar. Así mismo el presente estudio, se basó en las diferentes teorías planteadas por diversos estudiosos que fueron obtenidos a través de libros, revistas, notas de prensas, páginas web,

documentales, entrevistas, etc. Dicho conocimiento nos permitirá conocer el enfoque que siguen estos profesionales.

Así mismo metodológicamente se justificó, con la aplicación de instrumentos aprobados y fiables los cuales pudieron aceptar y captar el escenario tal y como es. Por consiguiente, para fundamentar la cultura organizacional se ha acudido a las teorías que explican con abundante detalle, porque es tan importante y que todas las empresas u organizaciones deben de tener en cuenta. Siendo así este estudio será de gran aporte para empresarios de pequeñas y/o grandes empresas, instituciones públicas o privadas. Por tanto, la investigación a futuro podrá ser parte del campo científico, porque permitirá determinar el nexo e influencia de las variables de investigación de una Institución pública, como es la del Gobierno Regional Cusco.

Para la Justificación práctica se usó los avances tecnológicos, ya que ante el estado de emergencia que vive nuestro país, la aglomeración no se está permitida. Así que el instrumento utilizado fue el formulario de “Google Forms” haciendo el desarrollo de la recolección de datos y con este a la vez realizando un trabajo rápido y eficiente.

Asimismo, tenemos el Objetivo General que busca: Analizar el vínculo entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. Enseguida como Objetivos Específicos se pretende: a) Especificar el nexo del involucramiento con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. b) Especificar la relación de la adaptabilidad con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. c) Especificar la relación de la consistencia con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021, d) Especificar la relación de la misión con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

En el mismo sentido, con el presente estudio de indagación, se pretende alcanzar el siguiente resultado que se plantea en la siguiente hipótesis: Existe un nexo significativo entre la Cultura Organizacional con la Satisfacción Laboral de los

colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. En el mismo sentido se plantean las siguientes hipótesis específicas:

- a) Existe un enlace representativo entre el involucramiento con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.
- b) Existe un enlace valioso entre la adaptabilidad con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.
- c) Existe un enlace representativo entre la consistencia con la Satisfacción Laboral de los cooperadores de la Gerencia Departamental de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021,
- d) Existe un enlace relevante entre la misión con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Hecha esta salvedad, la obtención del producto mediante la siguiente investigación será de gran utilidad para elaborar mejoras dentro de la entidad, ya que es de suma importancia promover una adecuada cultura organizacional dentro de la Institución, por ende, resulta fundamental realizar una evaluación para obtener un diagnóstico que a futuro nos permitirá realizar estrategias de contingencia, mejorar la identidad laboral, plantear políticas y procedimientos que nos ayuden a contar con un personal satisfecho, feliz y comprometido.

II. MARCO TEÓRICO.

A nivel internacional se observaron diversos antecedentes los cuales se tomaron en cuenta en la presente investigación.

(Javier & Yolanda, 2017) En su estudio de título "Nexo de la formación organizacional y el bienestar ocupacional en empleados de la Universidad Marcelino Champagnat. Quien mencionó que el propósito para determinar el nexo de la formación de una organización y tal bienestar ocupacional a cerca de los empleados de la UMC. Metodológicamente el planteamiento es de tipo correlacional no causal, se presentó como muestra a 124 empleados de la UMC quienes respondieron el registro de Educación Organizacional RST y la Gama sobre Bienestar Laboral RST los cuales filtraron por discernimiento de expertos y verificación de autenticidad. Los resultados indicaron que se encontró un nexo entre educación organizacional y bienestar ocupacional ($r = .672$; $p = .000$), como se

indica en las extensiones: atractivos maristas, normas institucionales y las de bienestar ocupacional, indicando que hay un nexo grandemente significativo. Del mismo modo se presentó como resultado el nexo positivo evidente a través de la extensión identidad institucional y las extensiones de bienestar ocupacional, tanto también el nexo entre la extensión grado de comunicación y las otras extensiones de bienestar ocupacional. Se concluye que hay un nexo directo y característico en medio de educación organizacional y bienestar ocupacional. Del mismo modo hay vínculo entre las extensiones del carisma marista que ha favorecido en la mantención de las normas institucionales y que establecen un buen entorno laboral. Las dimensiones en particular aportan en el desarrollo de la personalidad institucional la que se plasma en el mensaje, la calificación del empleo, los modos de nexos interpersonales, el confort ocupacional y las circunstancias ocupacionales del personal que trabaja en la universidad”.

Para (Chiñas, Álvarez, & García, 2015) es de vital interés “Determinar la apreciación del ambiente institucional y de la satisfacción de los cooperadores del operativo federal del programa de Caravanas de la Salud en la ciudad de Tabasco, México, el procedimiento, método y material que se utilizó fue el de una investigación observacional. El estudio se realizó a través de un censo a 97 personas, que son el personal operativo federal de Caravas de la Salud en Tabasco. Para poder recabar la información necesaria se emplearon dos instrumentos integrados en un solo cuestionario la cual tuvo como denominación COSL 2014, este estuvo dividido en 3 sesiones como son: satisfacción laboral, sociodemográfico, clima organizacional. Se obtuvo como resultado el 76% de todos los colaboradores que fueron parte de esta investigación y que ellos indicaron que la existencia de la cultura organizacional es favorable y que en relación con la satisfacción laboral mencionaron que el 42% es parcial a ser satisfechos. Con toda la información antes mencionada se pudo concluir e indicar con respecto a la percepción de los trabajadores operativos sobre el clima organizacional se dio de manera positiva por ende se dice que es favorable; no obstante, con respecto a los conflictos dentro del desarrollo del programa la gran parte del personal menciona que es regular y parcial la Satisfacción Laboral”.

(Vásquez, Adriana, & Jesús, 2013) Mencionan que “Como el principal objetivo general de la investigación realizada fue el de indicar cual es la relación

que pueda existir entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P.S.M. N° 60080 Carlos Olortegui Saenz de Caballococha durante los años 2013. Para esta investigación el modelo que se utilizó fue de tipo no experimental, correlacional, cuantitativa y transversal. Esta investigación se conformó por un total de 51 educadores de la Institución Educativa. Filtrando los datos de acuerdo a lo dicho por los docentes, quienes indican que, la satisfacción laboral es regular y la cultura organizacional es buena. Respecto al nexo hallado entre las variables, se pudo observar que, de quienes se tiene su opinión con respecto a la condición laboral dentro de la institución en donde el 45,1% indica ser REGULAR, el 35,3 % indica ser BUENA. De quienes manifiestan que la condición laboral es buena, solo un 13,7% indica que es BUENA. Después de la contrastación de hipótesis se pudo llegar a determinar que es válida según la afirmación en donde se menciona que hay un nexo significativo entre las dos variables estudiadas como son la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes del nivel primario de la I.E.P.S.M. N° 60080 Carlos Olortegui Saenz de Caballococha en el 2013”.

Continuando, en el ámbito nacional podemos observar los diferentes aportes de investigación.

Según, (Gómez, 2020) menciona que “El presente trabajo de indagación presenta como objetivo general el de determinar cuál es la relación que puede existir entre las dos variables de estudio como son: la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa VANZYS. Esta entidad se encuentra destinada a la renta y comercio de maquinaria pesada destinada al ámbito de construcción y minería, que posee 126 cooperadores. Para ello se empleó el método de recopilación de información, para este mecanismo se empleó el instrumento del cuestionario la cual contaba con un promedio de 25 preguntas con respuestas que contenía un mismo padrón para cada una de las variables antes mencionadas. Este estudio es correlacional en nivel básico. Se obtuvo como resultados, que, de 126 encuestados, el 13.7% indica la NO existencia de nexo, el 15.8% no están involucrados con la empresa, el 13.7% no recibe solidez en la entidad, el 13.7% no perciben sentirse pieza dentro de la misión de la entidad y como porcentaje final, para ello el 20.0% indicaron que no perciben estar habituados con la entidad VANZYS S.A. Sin embargo, los resultados indican que fue una correlación

afirmativa e importante entre las dimensiones de la presente variable como la cultura organizacional y los factores que engloban con respecto al bienestar laboral. Para ello como recomendaciones se precisó; utilizar de mejor manera las oportunidades para el crecimiento de la empresa, generar un plan para otorgar incentivos dentro de la empresa, realizar actividades para que los trabajadores se sientan parte de la organización”.

Para (Armas, 2017) “El estudio en mención formuló como objetivo principal, determinar el nexo entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional de los profesores de la Institución Educativa inicial de los centros educativos de la Red N° 1,2 y 3 de la Ugel 02 del Rímac. El estudio tuvo una visión cuantitativa. El estudio fue constituido por 161 maestros de la presente Institución Inicial, es por ello que para la obtención de los datos de las variables a investigar, se empleó el sistema que consta de la encuesta y como instrumento de mecanismo se utilizó el cuestionario este de un nivel polifónico, en relación a su confiabilidad se utilizó el método estadístico alfa de Cronbach, en donde se obtuvo como resultado el 901, lo cual determinó la validez de dicho instrumento. Para la obtención de la credibilidad del instrumento antes mencionado se logró la opinión de dos expertos metodológicos y temáticos, jueces quienes estuvieron de acuerdo con la aplicación de este, en cuestión de las variables de estudio a los docentes de la Institución Educativa Inicial de Rímac. Para este filtro, los datos fueron empleados en el programa SPSS – 23. Para luego contar con los resultados obtenidos después del procedimiento y el análisis empleado, como conclusiones se pudo mencionar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los maestros de las Instituciones Educativas Inicial de las Redes N° 1,2 Y 3 de la Ugel 02 del distrito de Rímac, de tal forma se demuestra con la prueba de correlación Rho Spearman ($p\text{-valor}=0,001<0.05$)”.

Para (Durand, 2017) El trabajo de investigación “Tuvo como problema general, ¿De qué manera están ligadas la Satisfacción Laboral y la Cultura Organizacional dentro del personal administrativo que labora en el Hospital Regional Huacho en el periodo 2015? cuyo objetivo general fue el de demostrar el nexo presente en medio de la cultura organizacional y el bienestar laboral del personal que labora como administrativo dentro del hospital Regional de Huacho, durante el año 2015. Para ello esta investigación se encontró integrado por 250

colaboradores nombrados dentro de la Institución de Salud en el año 2015. Para el diagnóstico se emplearon instrumentos como fichas de cuestionarios de dos tipos de acuerdo a la escala de Likert. El estudio se desarrolló según los parámetros establecidos metodológicamente tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental. El historial recolectado a través del cuestionario fue filtrado de acuerdo con el software estadístico SPSS v23 respecto a las variables de estudio. Sobre los resultados recabados se menciona que los resultados que fueron aplicados a través de encuestas se llevaron a la prueba estadística del Rho de Spearman, en donde se aprecia que si existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral las cuales son las 2 variables de estudio, generando este así un valor obtenido donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel correlacional de 0.688, en donde este significa que si hay relación moderadamente positiva.

Investigando encontramos las siguientes bases teóricas con referencia a nuestras variables de estudio: Cultura Organizacional

La cultura Institucional se encuentra formada por diferentes conocimientos, anécdotas, experiencias, comportamientos, formas de conducta, etc., las cuales son propias del ser humano y estas a su vez son obtenidas dentro de un espacio laboral. Eso quiere decir que todo lo antes mencionado se tiene en conocimiento por parte de los cooperantes las cuales son transmitidas uno a los otros según sus actividades cotidianas.

Para (Chiang, 2008) la cultura organizacional es un proceso afectivo confortable y/o grato conveniente según su apreciación peculiar del cooperador relativo con respecto a sus actividades cotidianas, ya que no es una postura determinada, sino una disposición universal que brota como producto de diversas conductas determinadas que un contribuyente presenta hacia su lugar de labor y a las causas que rotan en torno a él.

Una educación organizacional es sumamente provechosa, para el siguiente estudioso como es: (Rodríguez, D. 2009) que menciona que la estimación se asegura con vigor y estas son transferidas largamente con un atado fornido de conexión teniendo así un valor como brújula para el proceder de la ejecución laboral. (p. 76). Así mismo, un apropiado crecimiento de una educación organizacional va admitir a la entidad tener servicio apto, vinculado y con nuevos

nexos labrados, empleado implicado e involucrado con la magnitud de los objetivos. Aunque, es labor del dominio confiado al empleado, las opuestas conductas de los trabajadores, mediante tácticas que accedan custodiar la sugestión institucional a parte de informar de modo pertinente los reglamentos y políticas centrales de la entidad. Del mismo modo, la entidad debe ofrecer al copartícipe independencia para que progresen sus ocupaciones, encargando acciones en la cual presente intervención inmediata el contribuyente.

“La cultura ideal es aquella que ayuda a lograr las ventajas competitivas de la empresa” - Cuantiosas entidades calculan y elaboran su ambiente profesional, un itinerario sin duda imprescindible, pero son muy escasas aquellas instituciones que administran su cultura. Hoy en día y de acuerdo a la disensión el total de los entes públicos y privados asiduamente se están acomodando o cambiando su estrategia y utilidades diferentes para presentar provechos según la competencia. El papel actual de recursos humanos es formar un colaborador estratégico de la entidad y contribuir a desarrollar la educación organizacional que la entidad requiere para disputar. (Fischman, 2010)

Para (Ruiz & Naranjo, 2012) Es primordial que los empleados de una organización posean guías y pautas acerca de cómo se deben de comportar dentro de una Institución u Organización, es por ello que para los autores antes mencionado indican que la cultura organizacional sirve para ello. En varias organizaciones se pudo observar lo tan fuerte que es la cultura dentro de ellos, ya que es sumamente visible como es la conducta de las personas al tras solo pasar por la puerta de la organización y el cómo un buen ambiente laboral puede influir en el desenvolvimiento de sus habilidades.

Según (Fierro, 2013) una buena cultura organizacional implica dar a conocer y enseñar a su talento humano cuán importante son ellos para la organización. Para ello es crucial que las entidades ya sean del público o privadas deben de trabajar en este sistema cultural como son: los valores, los mitos y las ideologías. Así mismo (Nieto, 2014) indica que los acontecimientos laborales son contribuyentes desarrollados institucionalmente, esta radica una sensación objetiva frente a las labores y compromisos, quienes se encuentran sujetos a las incidencias de diferentes circunstancias, quienes son: labores que acrecienta, tendencia de ejercer, cláusulas de trabajo, educación central de la entidad, modo de recolección

de datos, selección de personal, ambiente laboral, entre otros. (p. 105). Es básico que el auxiliar se pretenda confortable en su entorno ocupacional para poder expandirse de especial modo y acrecentar sus capacidades al cien por ciento.

Para diversos estudiosos la cultura organizacional debe ser muy flexible, para que los colaboradores puedan adaptarse sin ningún problema y esto según el país donde se encuentran, una buena cultura organizacional ayudará a fortalecer los nexos de una buena identidad cooperativa en base a tres actores principales como son: el equipo de trabajo, los clientes y la marca, si estos principales actores trabajan de la mano de manera articulada, permitirán que se logre eficientemente la calidad de las actividades realizadas.

Una adecuada cultura institucional permite a las organizaciones a destacar y desarrollar sus cualidades que llegan a definir su identidad, este convirtiéndose así en un elemento que llega a diferenciarse de la competencia.

La educación estructurada determina un conjunto de componentes que se encuentran incluidos en la erudición de la entidad; los cuales tienen que ser porción primordial de toda la entidad, entre ellos se mencionan los siguientes:

- Identificación de los componentes de una entidad.
- El vigor laboral tiene que ser apto de compenetrarse con el marco axiológico, misión, visión y normativa de la firma.
- Posibilitar medios de una labor en conjunto, realizando actividades y obligaciones que deben acrecentarse de una manera conjunta y no de un modo específico y desierto.

Dimensiones de la cultura organización, según (Bonavia, Prado & García, 2010)

- **Involucramiento**

Las empresas prácticas pretenden fortalecer a sus empleados, empezando por la colaboración en conjunto para la alternativa más apropiada en la determinación de posturas. Mismo motivo por el cual, se indaga y se menciona que los empleados extiendan sus capacidades y facultades en la totalidad de escalas. Es de este modo que los representantes de las corporaciones exhibirán obligaciones con su ocupación, otorgando su percepción como pieza elemental en la consecuencia de las metas por parte de la entidad. Las apariencias a calcular por el temario, se fraccionan por las siguientes subescalas:

- Empoderamiento: El personal notará su peso, expresando su cabida para el desenlace de un inconveniente, lo que transfiere una percepción de dominio y compromiso a la entidad. (Bonavia, Prado, & García, 2010). Un colaborador que posee el dominio, la confianza y respaldo de sus jefes se sentirá comprometido a dar lo mejor de sí. Por consiguiente, el esfuerzo brindado a un inicio será duplicado porque sentirá que todo logro obtenido será un logro personal.
- Trabajo en equipo: La validez es referido en la labor en reunión en nexos a las metas usuales, advertido por todos los empleados al aceptar un compromiso auténtico. En tal noción, la empresa necesitará de la perseverancia de los trabajos para lograr el objetivo. (Bonavia, Prado, & García, 2010). Un trabajo en equipo hará que la organización y/o Institución cumpla en todo su esplendor sus objetivos o metas proyectadas, el trabajo en equipo genera un ambiente cómodo y seguro.
- Desarrollo de capacidades: En este ordenamiento asignan en la creación perseverante para sus cooperadores, con el plan de incrementar sus pugnas y capacidades para la conservación de la pugna, y abordaje institucional. (Bonavia, Prado, & García, 2010). Es de suma importancia mantener al servidor totalmente activo a través de competencias de habilidades, retos y metas. Esto permitirá que el colaborador esté constante desarrollando sus capacidades.

- **Consistencia**

Este está determinado por las empresas verdaderas que exhiben incorporación y fortaleza, ya que estiman una sola visión que les accede un alto grado de aprobación. Igualmente, los individuos indagan constituir convenios y organización que motiven la conformidad por medio de sus líderes, ya que distribuyen los iguales valores. Por consiguiente, promoverá una educación impetuosa y diversificada que predominará inmediatamente en el accionar de los empleados. Este atributo cultural es calculado mediante tres clasificaciones que son:

- Valores centrales: Los empleados que son parte de la estructura distribuirán un conjunto de valores que dará lugar a la obtención de una efectividad de personalidad y lucidez en el grupo de objetivos. (Bonavia,

Prado, & García, 2010) Es primordial que los valores establecidos sean base y compromiso de los cooperadores.

- Acuerdo: Los individuos sumidos en la empresa exhibirán su cabida para el éxito de convenios en nexos a asuntos básicos para la institución, de esta manera se hallará una coherencia y acuerdo entre todos los socios. (Bonavia, Prado, & García, 2010) La opinión de cada uno de los integrantes de la organización es importante por ello es necesario que todos hablen el mismo lenguaje para obtener acuerdos que lleven al objetivo común.
- Coordinación e integración: Las distintas secciones y/o áreas exhibirán su cabida para la labor en grupo, evidenciándose en el resultado de metas en común, dada la buena labor, y ante los impedimentos que deban figurar en la entidad. (Bonavia, Prado, & García, 2010) Una buena coordinación e integración permitirá que las metas proyectadas se cumplan de acuerdo a su programación,

- **Adaptabilidad**

Las agrupaciones que exhiben una sobre integración expondrán trabas sobre la modificación y su aceptación a nuevas áreas. Por lo tanto, los grupos seguros se instauran iniciando de un vínculo intrínseco y acondicionamiento externo, lo que viene a ser complejo de ejecutar. Por ello, una empresa adaptativa se determina por instruirse de sus fallos, aceptando los peligros, y mostrando su idoneidad y coacción de reajuste, presentando como objetivo primordial a sus usuarios, quienes son observados como orientadores para una adecuada prestación. De esta manera, una organización podrá sobrellevar y perdurar en el mercado ante los nuevos cambios competitivos y la modernización. A continuación, se presenta las tres sub escalas:

- a) Capacidad de cambio: Esta estructura se hallará proporcionada del espacio para comenzar en actuales contextos que incluyen la modificación. Así mismo, se determinará apto para ejecutar análisis respecto del ambiente que se descubre sumido la entidad, actuando de manera presta ante las recientes atmosferas que buscan aventajar ante las modificaciones futuras. (Bonavia, Prado, & García, 2010). Toda empresa dentro del mercado comercial se supera e intenta sobrevivir ante las complejas circunstancias,

sin embargo, es de valientes quienes pese a los obstáculos y cambios constantes de la tecnología intentan diferenciarse e innovar para permanecer vigentes en el mercado.

- b) Guía al cliente: La empresa tendrá información de las obligaciones de sus usuarios, dada su perspectiva por anteponerse a manifiestas de exigencias, pues su inclinación se halla determinada en relación a la complacencia de su cliente. (Bonavia, Prado, & García, 2010). Muchas organizaciones ponen en primer plano al cliente antes que a sus trabajadores y para muchos fue el éxito a costa de todo. Por consiguiente, realizar una guía con respecto al cliente es de gran importancia, pero sin dejar de lado las necesidades del equipo que labora.
- c) Aprendizaje organizativo: La entidad inducirá a la elaboración de modificaciones, mediante las apreciaciones de sus integrantes, lo cual creará en el empleado un incremento de conocimientos y crecimiento de habilidades. (Bonavia, Prado, & García, 2010). Interactuar de manera activa entre jefes y cooperadores, hará que el clima organizacional sea fructífero y armonioso generando así un cálido espacio para un adecuado aprendizaje de los colaboradores.

- **Misión**

Es parte de los atributos más estimables dentro de una empresa, ya que incentiva el rumbo de la estructura, determinando la finalidad y los objetivos fundamentales con una visión clara del porvenir de la entidad, es decir se trata de decir que es la organización al día de hoy y que hace para conseguir su objetivo.

Existen tres grados que contribuyen a esta dimensión y son:

- a) Dirección y propósitos estratégicos: Las entidades manifiestan premeditadamente sobre su precisión estratégica y de manera que producirán una progresión de la empresa mediante sus empleados. (Bonavia, Prado, & García, 2010). Para obtener el avance de una organización es necesario contar con estrategias claras.
- b) Metas y objetivos: Una entidad que posea una clara estrategia, visión y misión ligada a sus objetivos y metas, generarán un rumbo con la labor realizada de cada uno de los colaboradores (Bonavia, Prado, & García,

2010). Metas y objetivos claros son primordiales para el éxito de la organización.

- c) Visión: La empresa que distribuya entre sus agremiados una sola visión respecto a la manera de identificación del mañana (Bonavia, Prado, & García, 2010). Eso quiere decir que la visión de una organización describe el cómo se ve en un par de años.

Como se detalla el prototipo planteado fundamentado en las particularidades de cada ámbito este dará paso a la determinación del estado de la empresa con motivos de acrecentar la productividad y efectividad mediante un fortalecimiento y/o establecimiento de su cultura organizacional. (Bonavia, Prado, & García, 2010) Es de gran importancia que todas las organizaciones posean una adecuada cultura organizacional para el fortalecimiento del clima laboral.

Investigando encontramos las siguientes bases teóricas referentes a la variable de estudio: Satisfacción Laboral

Según (Sáenz, 2011) indica que para obtener una correspondencia entre el trabajo que se viene ejecutando y las expectativas del colaborador es necesario poner hincapié en la satisfacción del equipo de trabajo, ya que de ello dependerá el cómo realizan sus actividades cotidianas. En muchas empresas donde se aprecie la motivación y donde se presentan los objetivos claros se podrá observar un claro incremento de rendimiento de sus asalariados. Eso quiere decir que no debemos de olvidar que el recurso principal de una entidad es el talento humano.

(Georgina, 2011) Menciona que una buena actitud por parte del personal que labora dentro de una organización será reflejo de un trabajador satisfecho y este a su vez revelará una buena satisfacción laboral. Las labores que muchos individuos realizan son considerablemente en cuestión de la función ejercida, ya que también solicita interactuar con los compañeros y gerentes, ejecutar las normativas organizacionales, tales como sus políticas se deben ejercer tales como parámetros de rendimiento, subsistir al reglamento de trabajo. El número elevado de trabajadores no debe de ser obstáculo para la evaluación y medición de la satisfacción de los empleados. La satisfacción en el trabajo permitirá obtener resultados positivos en relación con los objetivos programados, un ambiente austero será motivo para que el rendimiento del salario sea mínimo y a la larga perjudicial para la organización.

(Robbins, D. & Judge, R. 2013) Indican que, para que un individuo efectúe sus ocupaciones de modo eficaz y establezca empleo de todo su saber y medios para adquirir rendimientos superiores, ello debido a que los incentivos, motivaciones son causas primordiales que producen estímulos en los individuos para ejecutar un hecho. Es por esta razón que diversas investigaciones concuerdan que, los individuos mientras generan sensación de complacencia, sus grados de deber se acentúan de modo tenaz, de la misma manera, frente a la presencia de una exigencia de suma significación, se aumentan las causas para ser eficaces en el entorno laboral, ya que habitualmente, los individuos se inventan circunstancias de lo que alcanzarían al terminar su labor lo que los conlleva a ejercer ocupaciones ya sea por seguimiento de trazos individuales o de su ámbito de empleo, lo cual ejerce referencia al crecimiento en un grado de compromiso óptimo. (p.76). Un cooperador feliz, cómodo y satisfecho realizará sus actividades no por el salario o el deber que tiene como servidor, si no por la gratificación y el compromiso que él se propuso por ser parte de un ambiente muy cálido.

Según (Fernández, Canul & Gonzales, 2016) el causal motivacional dentro de los individuos, depende de la forma de identidad que estos presenten, es decir, cada individuo ofrece sus particulares tipos de vida y les da mérito a algunos elementos según sus antelaciones. En ello arraiga la dificultad de ejecutar el agrado laboral, precisó que es adecuado hacer un detalle preciso de la grande tipología de identidades que conviven en un único entorno ocupacional, motivo por el cual, la empresa tiene que ser calificado para el entendimiento de ello y procurar agrupar dichas circunstancias con el objetivo de acrecentar dichas habilidades que son causas convenientes y con este alcanzar los desenlaces indispensables estos orientados a un aumento de efectividad individual que concluye finalmente liderando la ejecución como parte de un entorno grandemente competitivo. (p.98). El rendimiento del asalariado dependerá bastante del espacio donde se desenvuelve, si este es incómodo o tenso, el rendimiento probablemente sea mínimo o por obligación, sin embargo, si el ambiente es amical el servidor se desempeñará con los mejores ánimos.

Dimensiones de la satisfacción laboral según (Rubio, 2016).

- **Factores intrínsecos o motivadores:**

(Rubio, 2016) Hace alusión a la labor individual, que son la satisfacción, el compromiso, la labor incondicional, estatus, desarrollo y logro. El arribo de estas causas ocasiona una superior complacencia y aguante, pese a que este no generará insatisfacción. Un factor motivacional solo puede causar satisfacción laboral o no hacerlo, mas no puede causar insatisfacción.

- **Factores extrínsecos o higiénicos:**

Este se conceptualiza sobre causas externas de las labores realizadas, así como la remuneración, condiciones de supervisión, seguridad dentro del puesto, nexos con los compañeros de trabajo. Estos al no encontrarse de manera idónea ocasiona la nula satisfacción del empleado, no obstante, se debe mencionar que al pretender la exclusión del descontento no generaría una conformidad completa, peor aún una causa. (Rubio, 2016)

Estás, aunque posean técnicas con una demanda de mucho estudio sensorial, este se ha convertido es labores que van evolucionado hace algún periodo. En tal sentido se ha estado afinando con el pasar de los años amparado según este crecimiento de muchos estudios dentro del ámbito, reconocido esta exigencia por prosperar el empleo con métodos prácticos significativos para el provecho bilateral en el mismo sentido para los individuos que vienen laborando dentro de las diferentes organizaciones.

Para (Fuentes, 2017) La retribución aprecia múltiples circunstancias que insertan detalles como: nivel de instrucción, ocasiones de cambio, nexos interpersonales, estipulaciones salariales, etc. En el transcurso del periodo. Se ha determinado un vigoroso vínculo de la satisfacción y diferentes tácticas de naturaleza laboral, como son: cumplimiento, rendimiento, contención de personal, cambios, y disposición en la labor. Modo por el cual las entidades tienen que presentar percepción sobre los métodos concluyentes del agrado en sus industrias y lugares de labor, con la mira de desarrollar ciertos y suprimir o descartar medios de insatisfacción. Los empleados de las demás entidades son el principio de la misma, son la más valiosa herramienta y la más vigorosa para alcanzar las metas. Si la raíz es vigorosa, la entidad cumplirá el éxito sea lo que se proponga.

Según mi perspectiva es importante que dentro de una entidad privada o del estado tener una adecuada cultura organizacional, ya que dependerá mucho de dicha cultura para la satisfacción laboral de los trabajadores, al tener un colaborador o trabajador instruida culturalmente con una organización adecuada podrá desenvolverse de la mejor manera en sus roles dentro de la entidad, en este caso dentro de la municipalidad. Además, el personal podrá estar en un ambiente motivador siempre y cuando se tenga atribuciones o premios por desenvolvimiento en su área, el cual depende de muchos factores entre ellos está los factores intrínsecos, así como los factores extrínsecos.

Es de gran importancia conocer y tener claro el significado de cada uno de los factores que contribuyen a contar con un personal satisfecho.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la Investigación.

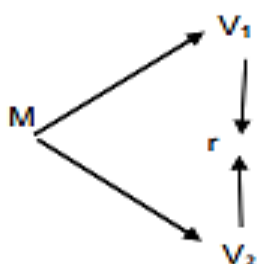
La vigente averiguación se considera de tipo aplicada. Según (Nieto, 2018) menciona que, este tipo de investigación se realiza en base a investigaciones básicas, puras. Este tipo de investigación tiene como objetivo ayudar a resolver circunstancias que se presentan el día a día, posee un enfoque fácil de analizar y estudiar. Con este tipo de investigación podemos llegar a obtener soluciones prósperas.

En relación a su enfoque, el estudio es de naturaleza cuantitativa. Para los siguientes estudiosos como (Sampieri, Collado, & Lucio, 2016) indican que, este tipo de enfoque tiene como finalidad probar diversas teorías y plantar pautas de comportamiento y éstas servir de guías para la toma de decisiones, para ello este enfoque utiliza la recopilación de información para refutar hipótesis, obtener resultados y generar recomendaciones.

Así mismo, presenta un diseño no experimental transversal. En donde (Sampieri, Collado, & Lucio, 2016) menciona que este tipo de estudio recaba datos con la finalidad de describir a las variables de estudio y de la misma forma analizar su responsabilidad o incidencia que estos generan dentro de la investigación.

Y se figura de la posterior manera:

En el cual:



- *R = Relación*
- *M = Muestra*
- *V1 = Costumbre Organizacional*
- *V2 = Satisfacción Laboral*

3.2. Variables y Operacionalización

- **Variable Independiente:** Cultura Organizacional

Dimensiones de la VI

D1: Involucramiento

D2: Adaptabilidad

D3: Consistencia

D4: Misión

- **Variable Dependiente:** Satisfacción laboral

Dimensiones de la VD

D1: Satisfacción laboral Intrínseca

D2: Satisfacción Laboral Extrínseca

(Ver anexo 02)

3.3. Población (criterios de elección).

- **Población:** Se encontró establecida por 50 cooperantes que forman parte de la Gerencia Departamental de Vivienda Construcción y Saneamiento.
- **Criterios de inclusión:** Para este ítem se incorporó a todo el personal que labora dentro de la GRVCS (Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento).
- **Criterios de exclusión:** Se restringió la participación de los jefes superiores.
- **Unidad de análisis:** Se consideró a los asalariados de la GRVCS

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

● **Técnica de la encuesta:**

Este sondeo dio lugar a respuestas a las problemáticas en función descriptiva como del nexo de variables, después del agrupamiento sistemático de estudios de acuerdo a un diseño previo constituido que respaldó la severidad de los datos obtenidos. (Tamayo, 2008 – p. 24).

Este método de investigación nos permitió dar respuesta a los problemas que se mencionaron en un inicio de la investigación, también permite recabar información para luego sistematizar y obtener una clara información acerca de las variables investigadas.

- **Instrumentos:**

- **Cuestionario sobre cultura organizacional**

Se generó un grupo de interrogantes ligadas a la cultura organizacional lo cual constaba por 16 ítems, estos fueron repartidos entre las siguientes dimensiones:

Misión, Adaptabilidad, Involucramiento y Adaptabilidad.

- **Cuestionario sobre satisfacción laboral**

Se consideró por un grupo de interrogantes ligadas a la satisfacción laboral lo cual constaba por 16 ítems, dentro de ellas se encontraban las dimensiones Satisfacción laboral Intrínseca y Satisfacción laboral Extrínseca.

- **Validez y confiabilidad.**

- **Validación**

Así mismo con respecto a la validez, se obtuvo la validación del juicio de 3 expertos, los cuales se encargaron de analizar su contenido en base a los parámetros establecidos. Ellos brindaron un juicio por cada dimensión e indicador colocando así su conformidad y aceptación.

Tabla 1: Validación de juicio de expertos

Expertos	Calificación
Mgt. Dios Zarate, Luis Enrique	Aplicable
Mgt. Campos Huamán, Juan Martín	Aplicable
Mgt. López Landauro, Rafael Arturo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos.

Cabe destacar que para la compilación de información se fijó la herramienta ya validada en la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de la provincia de Cusco. Pero para ello como primera petición se solicitó la autorización correspondiente a los jefes inmediatos de la GRVCS para poder aplicar el instrumento dentro de la entidad, al ya obtener su aprobación y visto bueno del Gerente General de la GRVCS se pudo recabar la información a través de la plataforma virtual del Google Forms y con el vaciado de datos se pudo realizar el correspondiente procedimiento estadístico.

Confiabilidad del Instrumento

La fiabilidad nos señala el registro de solidez en el cual nos da campo a valorar si un instrumento tiene la confiabilidad idónea para ser usado, si su validez está inferior a 0.6 la herramienta que está determinado, muestra un cambio heterogéneo dentro de los ítems, por ende, nos conducirá a obtener conclusiones erradas, es por ello que se establece el siguiente cuadro o tabla que menciona los diferentes niveles de confiabilidad según (Hogan, 2004).

Tabla 2: Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Nivel de confiabilidad estará dada por los valores mencionados en, (Hogan, 2004).

Para dar inicio y obtener la medición de confiabilidad del instrumento se determinó el factor de Alfa de Cronbach, para posteriormente ser aplicado al programa estadístico SPSS versión 23. El cual tuvo como resultado los siguientes datos:

Tabla 3: Estadísticas de confiabilidad con el alfa de Cronbach

Variable	N de elementos	Alfa de Cronbach
Cultura organizacional	16	0.921
Satisfacción laboral	16	0.953

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente se menciona, que el Alfa de Cronbach presenta una estimación de 0.921 con respecto a la primera variable de estudio que es la Cultura Organizacional y el 0.953 hace mención a la segunda variable que sería Satisfacción laboral, por lo que se determina que el instrumento presentado anteriormente posee una elevada credibilidad para ambas variables en mención,

De modo que con la prueba piloto aplicada, ya se cuenta con la buena pro para continuar con la recopilación de datos a toda la población antes estimada.

3.6. Métodos de análisis de datos

Tabla 4: Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

	N	Estadístico de prueba	P
Cultura Organizacional	50	0,166	0,001
Involucramiento	50	0,197	0,000
Adaptabilidad	50	0,164	0,002
Consistencia	50	0,163	0,002
Misión	50	0,190	0,000
Satisfacción Intrínseca	50	0,110	0,175
Satisfacción Extrínseca	50	0,151	0,006
Satisfacción laboral	50	0,155	0,004

Fuente: Elaboración propia

La información se manejó estadísticamente través del software SPSS versión 23 y el programa Microsoft Office de Excel, este con el objetivo de analizar los datos de ambos cuestionarios, en este estudio se empleó la presente prueba no paramétrica de Rho Spearman debido a que no cumple una distribución normal en relación a las variables y dimensiones porque, (P) posee un valor inferior al nivel de significancia que es el (0.05), por lo tanto este nos señala si las variables se encuentran relacionadas y estas en qué magnitud se encuentran. El signo del coeficiente determina la ruta del nexo y el valor absoluto señala el destacamento del nexo, los valores posibles que van de -1 a 1.

Posteriormente se empleó la subsiguiente fórmula para el cálculo de la presente medición:

Dónde:

$$r = 1 - \frac{6 \sigma D^2}{N(N^2 - 1)}$$

r : Coeficiente de correlación.

D: Diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Cantidad de parejas de datos.

Tabla 5: Valores de relación de Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). Metodología de la investigación científica.

3.7. Aspectos éticos.

Este estudio se basa en fundamentos a nivel internacional, nacional y local. La presente investigación se elaboró respetando siempre la autoría de cada uno de los conceptos que se logra visualizar en el presente trabajo de indagación. Para poder contar con la información estadística se recabaron datos a través de cuestionarios virtuales que nos ayudaron a obtener su punto de vista de cada uno de ellos, para ello se contó con su plena autorización y aceptación que se dio de manera consciente y voluntaria por cada uno de ellos que fueron parte de esta investigación.

Cabe mencionar que, sin el apoyo de ninguno de ellos, este trabajo de investigación no se hubiera podido concluir, menos aún sin la autorización por parte de la GRVCS.

La información que se logra observar tanto de los resultados, métodos y procedimiento son datos precisos que se logró deducir a través del instrumento validado por juicio de 3 expertos.

IV. RESULTADOS

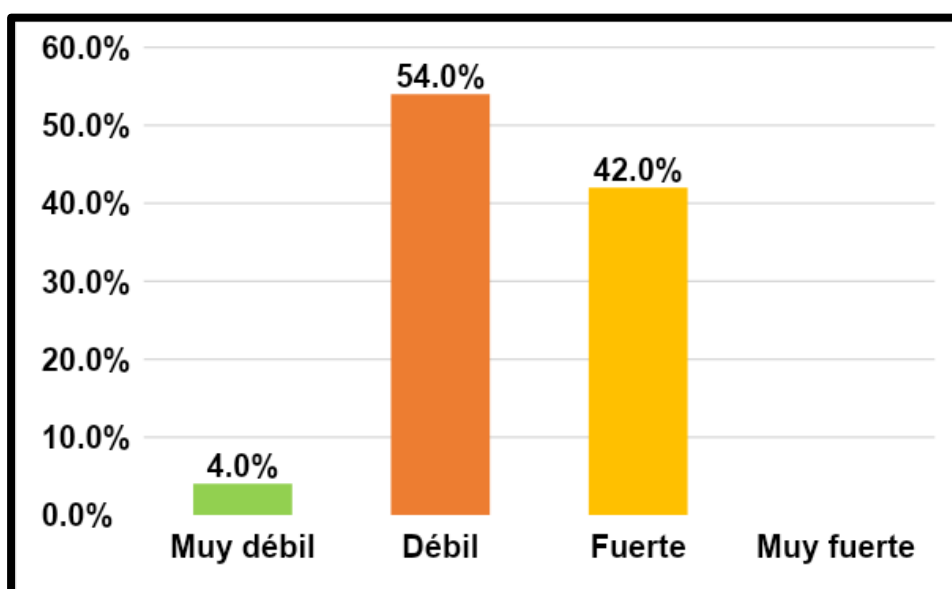
- **Resultados Descriptivos.**

Tabla 6: Cultura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy débil	2	4,0%
Débil	27	54,0%
Fuerte	21	42,0%
Muy fuerte	0	0,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1: Cultura Organizacional



Interpretación:

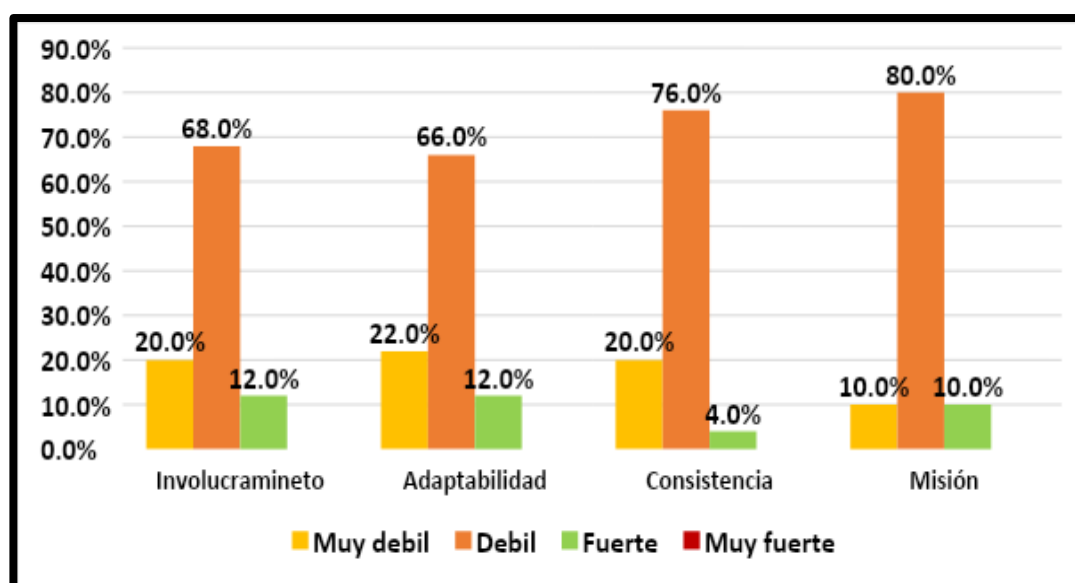
En la tabla. Se muestran la distribución de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. Se puede observar que el 4% de los colaboradores distinguen que la cultura Organizacional es muy débil, el 54% mencionan que es débil, el 42% mencionan que es Fuerte y el 0% señalan que es Muy fuerte.

Tabla 7: Dimensiones de la Cultura Organizacional

	Involucramiento		Adaptabilidad		Consistencia		Misión	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Muy debil	10	20,0	11	22,0	10	20,0	5	10,0
Debil	34	68,0	33	66,0	38	76,0	40	80,0
Fuerte	6	12,0	6	12,0	2	4,0	5	10,0
Muy fuerte	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: Dimensiones de la Cultura Organizacional



Interpretación:

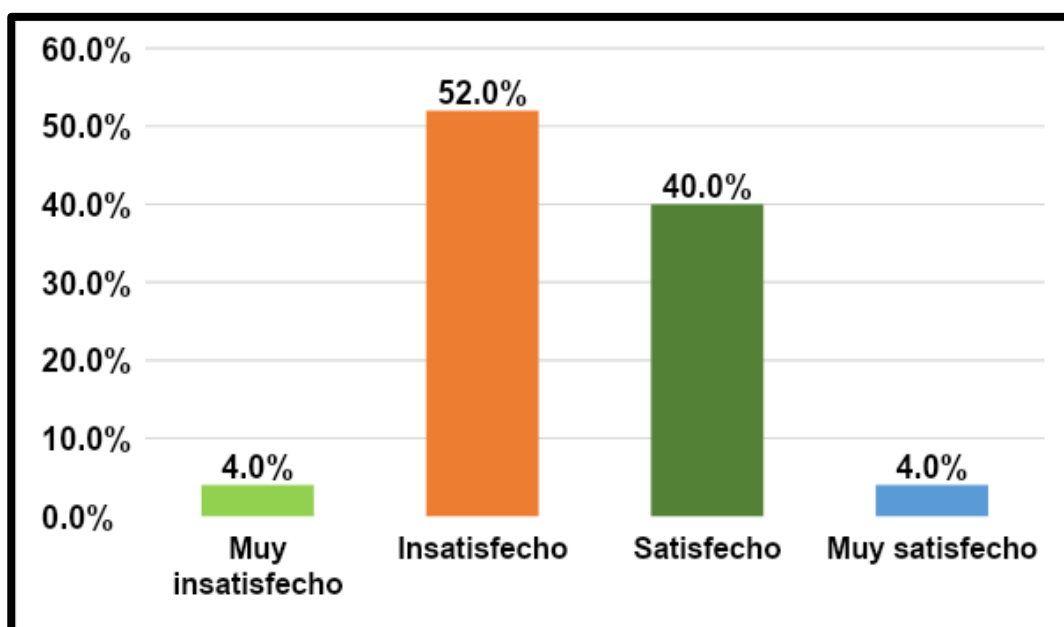
En la tabla. Se muestran la distribución de los cooperadores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. En su mayoría los trabajadores en lo que se refiere a la dimensión involucramiento el 20% es muy débil, el 68% es débil, el 12% es fuerte y el 0% es muy fuerte; dimensión adaptabilidad el 22% reportaron muy débil, el 66.0% reportaron un nivel débil, el 12% indicaron que es fuerte y en su minoría reportaron fuerte; dimensión consistencia el 20% es indican que es muy débil, el 76.0% reportaron un nivel débil, el 4% mencionan que es fuerte y el 0% reportan que es muy fuerte y la dimensión misión el 10% es muy débil, el 80.0% reportaron un nivel débil, en su minoría el 10% es fuerte y el 0% muy fuerte.

Tabla 8: Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	4,0
Insatisfecho	26	52,0
Satisfecho	20	40,0
Muy satisfecho	2	4,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Satisfacción Laboral



Interpretación:

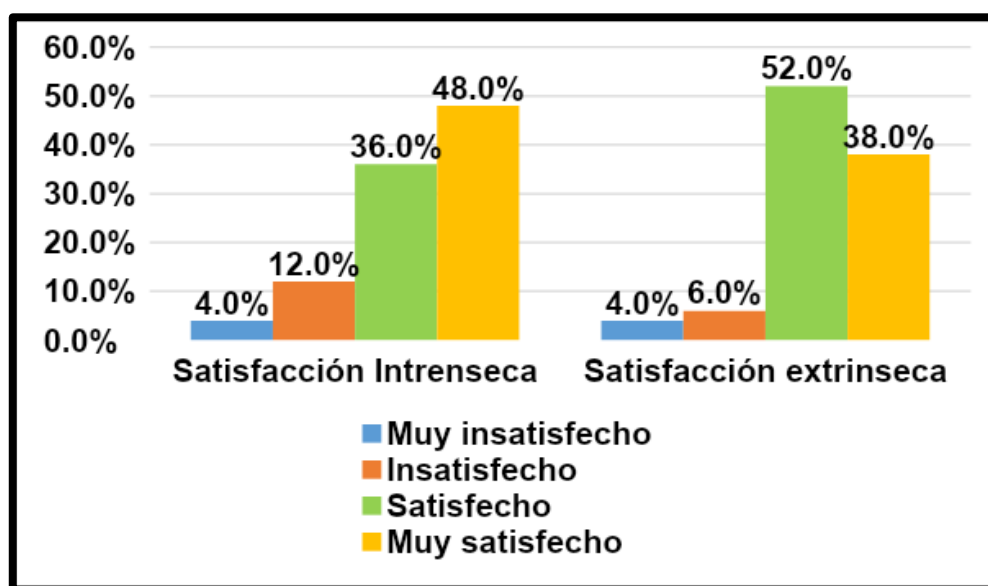
En la siguiente tabla, se muestra la repartición de los cooperadores que parte de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. Se puede ver que el 4% de los cooperadores indican que la Satisfacción Laboral es muy insatisfecha, mientras que el 52% mencionan que es insatisfecho, no obstante, el 40% mencionan que es Satisfecho y por último el 4% muy satisfecho.

Tabla 9: Dimensiones De La Cultura Organizacional

Nivel	Satisfacción Intrínseca		Satisfacción Extrínseca	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	4,0	2	4,0
Insatisfecho	6	12,0	3	6,0
Satisfecho	18	36,0	26	52,0
Muy satisfecho	24	48,0	19	38,0
Total	50	100,0	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4: Dimensiones de la satisfacción laboral



Interpretación:

La siguiente tabla muestra el porcentaje de respuestas de los cooperadores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. Se puede observar que los trabajadores en lo que se refiere a la dimensión Satisfacción Intrínseca el 4% reportaron muy insatisfechos, el 12% insatisfechos, el 36% Satisfecho y el 48% Muy Satisfechos: dimensión Satisfacción Extrínseca el 4% reportaron muy insatisfechos, el 6% insatisfechos, el 52% Satisfecho y el 38% muy satisfechos.

- **ANÁLISIS INFERENCIAL - Prueba de hipótesis general**

Identificar si existe un nexo significativo entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Tabla 10: Hipótesis General

		Cultura Organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	1,000	0,845
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50
	Satisfacción laboral	0,845	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

Fuente: Propia del investigador

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas

- **Ho:** No existe un nexo significativo entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.
- **Ha:** Existe un nexo significativo entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Valor p calculado:

$$P_{valor} = 0,000 = 0\%$$

Conclusión:

De modo que con $P_{valor} < 0,05$, se rechaza la Hipótesis Nula y se concluye que existe un nexo significativo entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. El coeficiente de correlación es 0.845, por lo tanto, el

nivel de correlación es directa y muy fuerte, según la tabla de valores de la correlación de Rho de Spearman. (ver tabla 5)

Hipótesis específica 1

Existe un enlace representativo entre el involucramiento con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Tabla 11: Hipótesis Específica 1

			Involucramiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento	Coeficiente de correlación	1,000	0,782
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,782	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas

- **Ho:** No existe un enlace representativo del involucramiento con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.
- **Ha:** Existe un enlace representativo del involucramiento con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Valor p calculado:

$$P_{valor} = 0,000 = 0\%$$

Conclusión:

De modo que con $P_{valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe un enlace representativo del involucramiento con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. El coeficiente de relación es 0.782, por lo tanto, el nivel de correlación es directa y muy fuerte, según la tabla de valores de la correlación de Rho de Spearman. (Ver tabla 5)

Hipótesis específica 2

Existe un enlace valioso entre la adaptabilidad con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Tabla 12: Hipótesis Específica 2

		Adaptabilidad	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	0,718
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,718	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas

- **Ho:** No existe un enlace valioso entre la adaptabilidad con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.
- **Ha:** Existe un enlace valioso entre la adaptabilidad con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento, Cusco 2021.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Valor p calculado:

$$P_{valor} = 0,000 = 0\%$$

Conclusión:

De modo que con $P_{valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe un enlace valioso entre la adaptabilidad con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco - 2021. El coeficiente de relación es de 0.718, por lo tanto, el nivel de correlación es directa y considerable, según la tabla de valores de la correlación de Rho Spearman. (ver *tabla 5*)

Hipótesis específica 3

Existe un enlace representativo entre la consistencia con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Tabla 13: Hipótesis Especifica 3

			Consistencia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coeficiente de correlación	1,000	0,787
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,787	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas

- **Ho:** No existe un enlace representativo entre la consistencia con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

- **Ha:** Existe un enlace representativo entre la consistencia con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Valor p calculado

$$P_{valor} = 0,000 = 0\%$$

Conclusión:

De modo que con $P_{valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe un enlace representativo entre la consistencia con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco 2021. El coeficiente de relación es 0.787, por lo tanto, el nivel de correlación es directa y muy fuerte, según la tabla de valores de la correlación de Rho de Spearman. (ver *tabla 5*)

Hipótesis específica 4

Existe un enlace relevante entre la misión con la satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Tabla 14: Hipótesis Especifica 4

			Misión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1,000	0,672
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,672	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas

- **Ho:** No existe un enlace relevante entre la misión con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.
- **Ha:** Existe un enlace relevante entre la misión con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.

Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Valor p calculado:

$$P_{valor} = 0,000 = 0\%$$

Conclusión:

De modo que con $P_{valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe un enlace relevante entre la misión con la satisfacción laboral de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco -2021. El coeficiente de relación es 0.672, por lo tanto, el nivel de correlación es directa y considerable, según la tabla de valores de la correlación de Rho de Spearman. (*ver tabla 5*).

V. DISCUSIÓN

Se encontró los siguientes resultados en donde se menciona que existe un nexo entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021, con un grado de relación directo y muy fuerte, se encontró que el 4% de los colaboradores observan que la cultura Organizacional es muy débil, el 54% mencionan que es débil, el 42% mencionan que es Fuerte y el 0% indican que es Muy fuerte. Así como el 4% de los colaboradores observan que la agrado Laboral es muy insatisfecho, el 52% mencionan que es insatisfecho, el 40% mencionan que es Satisfecho y el 4% indican que es muy satisfecho, con un valor de Rho de Spearman” de 0.845 frente al valor de $p=0,000$.

En cambio (Gómez, 2020), determino los posteriores resultados: el 13.7% indica la inexistencia de la cultura organizacional, mientras que el 15.8% no están comprometidos con la entidad, no obstante, el 13.7% no observa solidez dentro de la entidad, mientras que un 13.7% indican que no se sienten parte de la misión de la entidad y finalmente el 20.0% manifiestan estar acostumbrados a la entidad VANZYS S.A. Estos resultados indican un nexo positivo y valioso con respecto a las dimensiones de las variables de estudio que son la Cultura Organizacional y los factores de Satisfacción Laboral.

Así mismo (Armas, 2017) en su estudio con un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach 0,901 afirma que existe una fiabilidad elevada con respecto a la variable Satisfacción laboral en donde se utilizó un cuestionario como instrumento y se fijó el método de la encuesta. Dicho instrumento tuvo un nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.901.

Así mismo (Durand, 2017) donde se percibe que sí hay nexo valioso con relación a las dos variables de estudio como son la cultura organizacional y satisfacción laboral, donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.688; así mismo se indica que existe una moderada relación positiva.

VI. CONCLUSIONES

- 5.1. Se identificó que existe un nexo significativo entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021, ya que $P_valor < 0,05$ y el nivel de relación es directa y muy fuerte, porque el coeficiente de asociación es 0.845.
- 5.2. Se determinó que existe un enlace representativo entre el involucramiento con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021, $P_valor < 0,05$ y el nivel de correlación directa y muy fuerte, porque el coeficiente de asociación es 0.782.
- 5.3. Se determinó que existe un enlace valioso entre la adaptabilidad con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021 ya que $P_valor < 0,05$, y el nivel de correlación directa y considerable, porque el coeficiente de asociación es 0.718.
- 5.4. Se determinó que existe un enlace representativo entre la consistencia con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021 ya que $P_valor < 0,05$, y el nivel de correlación directa y muy fuerte, porque el coeficiente de asociación es 0.787.
- 5.5. Se determinó que existe un enlace relevante entre la misión con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021 ya que $P_valor < 0,05$, y el nivel de correlación directa y considerable, porque el coeficiente de asociación es 0.672.

VII. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A la Gerencia Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021, se le recomienda fortalecer su cultura organizacional. Con el objetivo de mejorar las relaciones laborales existentes y este a través de talleres de integración laboral e implementando una política de puertas abiertas, fomentando así una comunicación libre, una retroalimentación y un compartir de ideas.
- 6.2.** Se le recomienda a la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco a implementar planes motivacionales como; incentivos, premiaciones, reconocimientos, etc. los cuales permitirán tener a todo el equipo que labora muy satisfecho e identificado con la Institución.
- 6.3.** Para el éxito rotundo de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021, se recomienda delegar diversas funciones según la labor encomendada, así como también realizar reuniones que involucren a todo el personal asalariado para percibir sus opiniones en algunas decisiones gerenciales, con la finalidad de mejorar el nivel de satisfacción por parte de los colaboradores.
- 6.4.** A la Gerencia de Vivienda, Cusco – 2021, se le recomienda coordinar con mayor frecuencia capacitaciones, talleres, charlas para el personal que labora dentro de la Institución, claramente según sus labores designadas. De este modo se contará con un personal altamente profesional, preparado y satisfecho.
- 6.5.** A la Gerencia de Vivienda Cusco – 2021, se le recomienda socializar, compartir y difundir los documentos normativos que posee la institución con el único objetivo de afianzar las pautas establecidas dentro de la entidad.

REFERENCIAS

- Armas, Y. R. (2017). "Cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de educación inicial. Rímac - 2017". Lima, Peru.
- Bonavia, T., Prado, V., & García, A. (2010). "*Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*". España: Summa Psicológica UST. Obtenido de <http://digital.csic.es/bitstream/10261/104177/1/SUMMA%20Psicol%C3%B3gica.pdf>
- Canul, M., Fernández, B., & González, M. (2016). "*Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*". Gestión del capital humano. Obtenido de <http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/Paper-herzberg.pdf>
- Chiang, M. S. (2008). *Cultura Organizacional*.
- Chiñas, Á. C., Álvarez, H. R., & García, M. I. (2015). "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco" . México.
- Defensoría del Pueblo. (2018). Obtenido de Defensoria del Pueblo.
- Díaz, L. L., García, E. I., & Guillen, K. A. (Enero-Junio de 2015). "El impacto de la cultura organizacional en el desempeño". *Revista RAITES*, 21. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/229033587.pdf>
- Durand, L. M. (2017). "Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015". Lima, Peru.
- Fierro, M. G. (2013). "La cultura organizacional, variable importante para la satisfacción laboral". Bogota.
- Fischamn, D. (2010). "*Effectus Fischamn Consultores A Bioss Network company*". Obtenido de <https://effectusfischman.com/servicio/consultoria-cultura-organizacional/>
- Fuentes, J. P. (Agosto de 2017). "Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala". Guatemala.
- Georgina, H. (2011). "Satisfacción Laboral". Argentina.

- Gomez, S. J. (2020). "Satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa VANZYS S.A, Huancayo 2020". Arequipa, Peru.
- Hannoun, G. (2011). *Biblioteca Digital UNCUYO*. Obtenido de Biblioteca Digital UNCUYO: <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>.
- Javier, R. V., & Yolanda, T. Z. (2017). "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat". Francia.
- Javier, R. V., & Yolanda, T. Z. (2017). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. Francia .
- Marcillo, M., Barcia, D., Soledispa, S., Calle, J., & Indacochea, B. (2017). "Cultura organizacional de servicio al cliente en las entidades públicas del sector educativo". *Revista científica dominio de las ciencias*. Obtenido de [//dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313259.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313259.pdf)
- Nieto. (2014). *Cultura Institucional*.
- Nieto, N. T. (24 de Junio de 2018). "Tipos de investigación". Universidad Santo Domingo de Guzmán.
- Pedraza, E. A. (2010). "Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia". *SciELO*.
- Robbins , & Judge. (2009). *"Comportamiento Organizacional"*. México: Decimotercera.
- Rubio, T. (2016). *"Recursos humanos dirección y gestión de personas en las organizaciones"*. Barcelona: Octaedro.
- Ruiz, Y. B., & Naranjo, J. C. (2012). "La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas". Colombia.
- Sáenz, F. Z. (2011). *SciELO*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2016). *"Metodología de la Investigación"* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). "Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios". *Investigación*

bibliotecológica. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>

Vásquez, F. P., Adriana, M. T., & Jesus, T. D. (2013). "Cultura organizacional y satisfacción laboral en la I.E.P.S.M. N° 60080 Carlos Olórtegui Saenz, nivel primaria Caballococha- 2013". Venezuela.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento Cusco, 2021”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MÉTODO	
			Variable	
<p>Problema General ¿Cómo se vincula la Cultura Organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cómo es el nexo entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?</p> <p>b) ¿Cómo es el nexo entre la adaptabilidad y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y</p>	<p>Objetivos Generales Analizar el vínculo entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Especificar el nexo del involucramiento con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p> <p>b) Especificar la relación de la adaptabilidad con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de</p>	<p>Hipótesis Generales Existe un nexo significativo entre la Cultura Organizacional con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021. </p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Existe un enlace representativo entre el involucramiento con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p> <p>b) Existe un enlace valioso entre la adaptabilidad con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de</p>	<p>Variable N° 01 Cultura organización</p>	<p>Tipo: Aplicativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo y explicativo.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 57 colaboradores.</p> <p>Muestra: 50 colaboradores.</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

<p>Saneamiento, Cusco – 2021?</p> <p>c) ¿Cómo es el nexo entre la consistencia y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la Misión y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021?</p>	<p>Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p> <p>c) Especificar la relación de la consistencia con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p> <p>d) Especificar la relación de la misión con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p>	<p>Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p> <p>c) Existe un enlace representativo entre la consistencia con la Satisfacción Laboral de los cooperadores de la Gerencia Departamental de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p> <p>d) Existe un enlace relevante entre la misión con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Cusco – 2021.</p>	<p>Variable N° 02: Satisfacción laboral</p>	<p>Estadística: Estadística descriptiva a través de cuadros de distribución de frecuencias, cuadros de contingencia gráficos de barras simples, contraste de hipótesis con técnica estadística no paramétrica a través del Chi cuadrado de independencia con un nivel de significancia de 0.05.</p>
---	--	---	---	--

Anexo 2: Cuadro de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>“La cultura es la consecuencia de un procedimiento donde los miembros de una entidad interactúan en la toma de decisiones, para así solucionar conflictos o deficiencias inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa”.</p> <p>Serna (2003)</p>	<p>Se medirá la cultura organizacional de la Gerencia Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento mediante la técnica de la encuesta utilizando, así como instrumento el cuestionario con un número de 16 preguntas las cuales se medirán mediante la escala de Likert</p>	Involucramiento	1.- Empowerment 2.- Trabajo en equipo 3.- Desarrollo de capacidades	Ordinal
			Adaptabilidad	1.- orientación al cambio 2.- Orientación al cliente 3.- Aprendizaje Organizativo	
			Consistencia	1.- Valores Centrales 2.- Acuerdo 3.- Coordinación	
			Misión	1.- Dirección y Propósitos estratégicos 2.- Metas y Objetivos 3.- Misión	
SATISFACCION LABORAL	<p>Según Robbins (2013) “Nos dice que el término satisfacción laboral se refiere a las actitudes del colaborador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores”.</p>	<p>La variable satisfacción laboral será medida en base a una la técnica de la encuesta utilizando, así como instrumento el cuestionario la cual evaluará las dimensiones motivación intrínseca y extrínseca</p>	Satisfacción laboral intrínseca	1.- Satisfacción con el reconocimiento recibido 2.- Satisfacción con la promoción en el trabajo	Ordinal
			Satisfacción laboral extrínseca	1.- Satisfacción con el salario y recursos. 2.- Re Satisfacción con la supervisión y relaciones personales	

Anexo 3: Primer Instrumento Validado

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ESCALA DE CALIFICACIÓN

PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): Mgt. Campos Huamán, Juan Martín

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO - CUSCO, 2021"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	x		
2. La estructura del instrumento es adecuada	x		
3. Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de la variable	x		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	x		
5. Los ítems son claros y entendibles	x		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	x		



Firma del Experto Informante.

MG. CAMPOS HUAMÁN JUAN MARTIN

Anexo 4: Segundo Instrumento Validado

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ESCALA DE CALIFICACIÓN

PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): Mgt. Dios Zárate, Luis Enrique

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación Titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO - CUSCO, 2021"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	x		
2. La estructura del instrumento es adecuada	x		
3. Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de la variable	x		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	x		
5. Los ítems son claros y entendibles	x		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	x		

Dios Zárate Luis Enrique

Anexo 5: Tercer Instrumento Validado

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ESCALA DE CALIFICACIÓN

PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto: **Mgt. Rafael Arturo López Landauro**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación Titulada **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO - CUSCO, 2021"**

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	√		
2. La estructura del instrumento es adecuada	√		
3. Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de la variable	√		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	√		
5. Los ítems son claros y entendibles	√		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	√		

SUGERENCIAS: Suficiencia Proba.

LÓPEZ LANDAURO RAFAEL ARTURO

08273208
CLAD: 32611

Anexo 6: Solicitud para autorización para la aplicación de Instrumento

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Solicitud: Permiso para realizar
trabajo de investigación.

SR. ING. JAIME ARTURO MANRIQUE CARBAJAL
GERENTE GENERAL DE LA GRVCS - CUSCO

PRESENTE. –

Yo, Miluska Huarco Quispe. Identificada con número de DNI 77657747, con domicilio en Calle Tupac Yupanqui K – 5. Por medio del presente me dirijo a usted, para expresarle un cordial saludo, respetuosamente me presento y expongo:

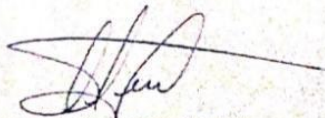
Que habiendo culminado la carrera de Administración y Negocios Internacionales y hoy actualmente teniendo el grado de Bachiller. Solicito mediante su despacho, permiso para poder realizar mi trabajo de investigación que lleva como título. "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO, CUSCO - 2021". la siguiente investigación con el título antes mencionado, será de gran utilidad para elaborar mejoras dentro de la entidad, ya que es de suma importancia promover una adecuada cultura organizacional dentro de la Institución, por ende resulta fundamental realizar una evaluación para obtener un claro diagnóstico que a futuro nos permitirá realizar estrategias de contingencia, mejorar la identidad laboral, plantear políticas y/o procedimientos que nos ayuden a contar con un personal satisfecho, feliz y comprometido con la Institución.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación me permitirá obtener el grado de Licenciada en Administración.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Sr. Gerente de la GRVCS acceder a mi solicitud.

Cusco, 07 de Octubre del 2021



BACH. MILUSKA HUARCO QUISPE
77657747

Anexo 7: Autorización para la aplicación del Instrumento

"Año bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cusco, 15 de Octubre del 2021

Estimada Srta.:

Miluska Huarco Quispe

Ref.: Solicitud de permiso para aplicar encuesta dentro de la GRVCS con fecha 07 de Octubre del 2021

Asunto: Autorización para aplicar encuesta dentro de la GRVCS

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Gerencia Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento en relación al documento de referencia, este despacho autoriza la realización de la investigación con los colaboradores dentro de la Institución por un espacio de 7 días recomendándole que dicho trabajo debe realizarlo con mucha cordialidad y respeto a nuestros colaboradores que pon parte de la GRVCS.

Es propicia la oportunidad para renovarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente.



Ing. Jaime Arturo Manrique Carbajal
GERENTE GENERAL

Ing. Jaime Arturo Manrique Carbajal

GERENTE GENERAL

Anexo 8: Elaboración del cuestionario de Google Forms



Sección 1 de 2

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario forma parte de un proyecto de Investigación, para conocer cual es la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y saneamiento. El presente trabajo de investigación es realizado por la Bach. de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, su aporte es estrictamente académica. De tal forma que toda la información recopilada se tratara de manera confidencial.

a. Usted considera que se delega autoridad de modo que los miembros de la gerencia puedan *

b. Dentro de la Gerencia se fomenta activamente la cooperación entre todo el personal que forma parte de la Gerencia. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

c. La Gerencia invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre

Anexo 9: Elaboración del cuestionario de Google Forms

Siempre

d. Considera usted, que la mayoría de los miembros que laboran dentro de la gerencia están muy comprometidos con su trabajo. *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

a. Es sencillo coordinar proyectos u actividades entre las diferentes Oficinas que forman parte de la Institución. *

Nunca

f. Me gustan las normas que promueven el desarrollo profesional dentro de la Institución. *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

g. Dentro de la Gerencia, se respeta los méritos personales para la promoción laboral. *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Anexo 10: Elaboración del cuestionario de Google Forms

b. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

c. Dentro de Institución se considera al fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces

d. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

⋮

a. Los líderes y/o directores practican lo que pregonan. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre

Anexo 11: Elaboración del cuestionario de Google Forms

Sección 2 de 2

SATISFACCION LABORAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario forma parte de un proyecto de Investigación, para conocer cual es la relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y saneamiento. El presente trabajo de investigación es realizado por la Bach. de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, su aporte es estrictamente académica. De tal forma que toda la información recopilada se tratara de manera confidencial.

a. En mi centro de trabajo valoran mi trabajo con lo cual me encuentro satisfecho. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

- A veces
- Casi siempre
- Siempre

h. Las relaciones interpersonales dentro de la Institución son adecuadas. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Anexo 12: Vaciado de datos – SPSS

The screenshot displays the SPSS interface with a project tree on the left and four frequency tables in the main window. The project tree shows a hierarchy of results including 'Resultado', 'Fiabilidad', 'Registro', and 'Tabla de frecuencias'. The main window contains the following tables:

Tabla de frecuencia

Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy debil	2	4,0	4,0	4,0
	Debil	27	54,0	54,0	58,0
	Fuerte	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Involucramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy debil	10	20,0	20,0	20,0
	Debil	34	68,0	68,0	88,0
	Fuerte	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy debil	11	22,0	22,0	22,0
	Debil	33	66,0	66,0	88,0
	Fuerte	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Consistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy debil	10	20,0	20,0	20,0
	Debil	38	76,0	76,0	96,0

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Iniciodo ON

Anexo 13: Vaciado de datos – SPSS

The screenshot displays the SPSS data editor window. On the left, a navigation pane shows a hierarchical tree of variables. The main window contains three tables of data. The top table is a summary of a variable with values 'Muy debil', 'Debil', 'Fuerte', and 'Total'. Below it are three tables for satisfaction levels: 'Satisfacción laboral', 'Satisfacción intrínseca', and 'Satisfacción extrínseca'. Each of these tables has columns for 'Frecuencia', 'Porcentaje', 'Porcentaje válido', and 'Porcentaje acumulado'. The status bar at the bottom indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode:ON'.

valor	Muy debil	9	10,0	10,0	10,0
Debil	40	80,0	80,0	90,0	
Fuerte	5	10,0	10,0	100,0	
Total	50	100,0	100,0		

Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	26	52,0	52,0	56,0
	Satisfecho	20	40,0	40,0	96,0
	Muy satisfecho	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Satisfacción intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	6	12,0	12,0	16,0
	Satisfecho	18	36,0	36,0	52,0
	Muy satisfecho	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Satisfacción extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	3	6,0	6,0	10,0
	Satisfecho	26	52,0	52,0	62,0
	Muy satisfecho	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Anexo 14: Vaciado de datos – SPSS

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Cultura Organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=Involucramiento Satisfacción
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Involucramiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Involucramiento	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Anexo 15: Vaciado de datos – SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Satisfacción extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	3	6,0	6,0	10,0
	Satisfecho	26	52,0	52,0	62,0
	Muy satisfecho	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

NPAR TESTS

```

/K-S (NORMAL)=Cultura_organizacional Involucramiento Adaptabilidad Consistencia Misión
Satisfacción intrínseca Extrínseca
/MISSING ANALYSIS.
    
```

Pruebas NPar

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Cultura Organizacional	50	,166	,001 ^c
Involucramiento	50	,197	,000 ^c
Adaptabilidad	50	,164	,002 ^c
Consistencia	50	,163	,002 ^c
Misión	50	,190	,000 ^c
Satisfacción laboral	50	,155	,004 ^c
Satisfacción intrínseca	50	,110	,175 ^c
Satisfacción extrínseca	50	,151	,006 ^c

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 16: Vaciado de datos – SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Adaptabilidad		Adaptabilidad	Satisfacción laboral
		Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Consistencia Satisfacción
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

Rho de Spearman	Consistencia		Consistencia	Satisfacción laboral
		Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Anexo 17: Vaciado de datos – SPSS

The screenshot displays the SPSS software interface with four frequency tables for different variables. The left pane shows a tree view of the data structure, and the main window shows the following tables:

Consistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy debil	10	20,0	20,0	20,0
	Debil	38	76,0	76,0	96,0
	Fuerte	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy debil	5	10,0	10,0	10,0
	Debil	40	80,0	80,0	90,0
	Fuerte	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	26	52,0	52,0	56,0
	Satisfecho	20	40,0	40,0	96,0
	Muy satisfecho	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Satisfacción Intrenseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfecho	2	4,0	4,0	4,0
	Insatisfecho	6	12,0	12,0	16,0
	Satisfecho	18	36,0	36,0	52,0
	Muy satisfecho	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Anexo 18: Vaciado de datos – SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones

			Consistencia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
		Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,787**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Misión Satisfacción
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Misión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Misión	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
		Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,672**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Anexo 19: Vaciado de datos – SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

idad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad
idad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamiento de
Estadísticas de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido	0	,0
Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	16

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido	0	,0
Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	16

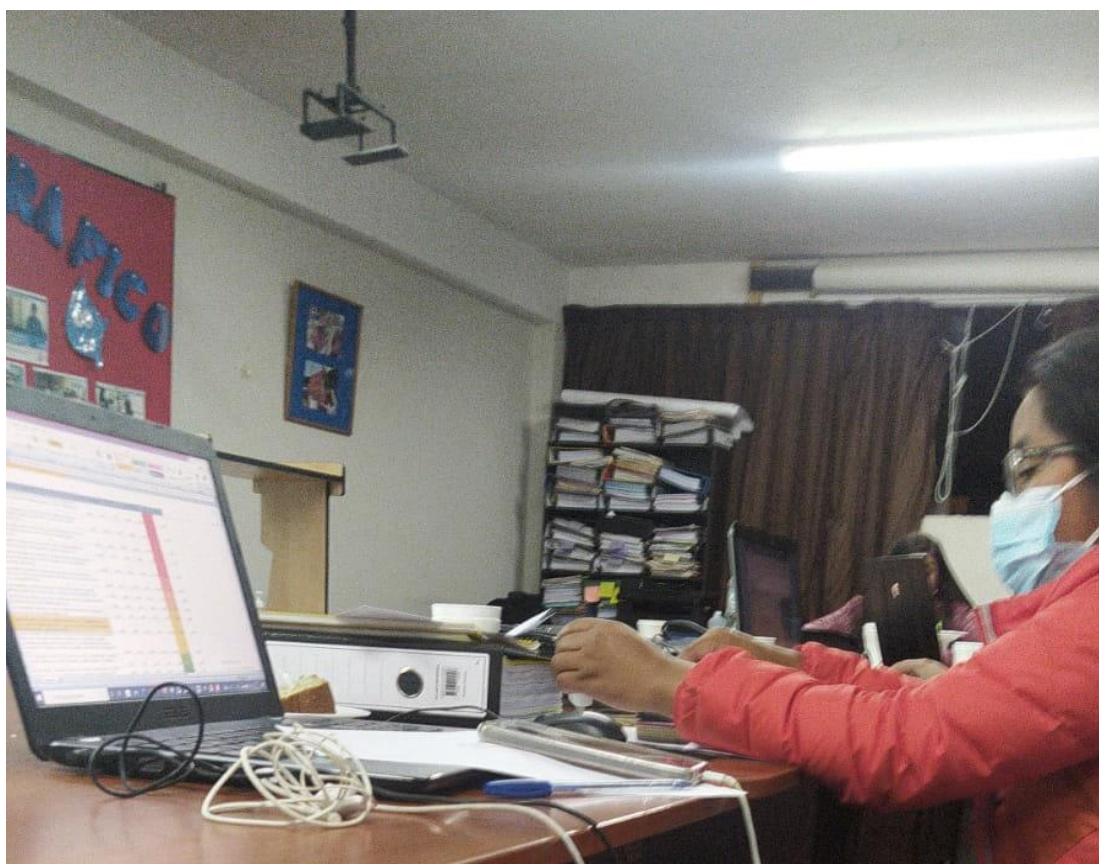
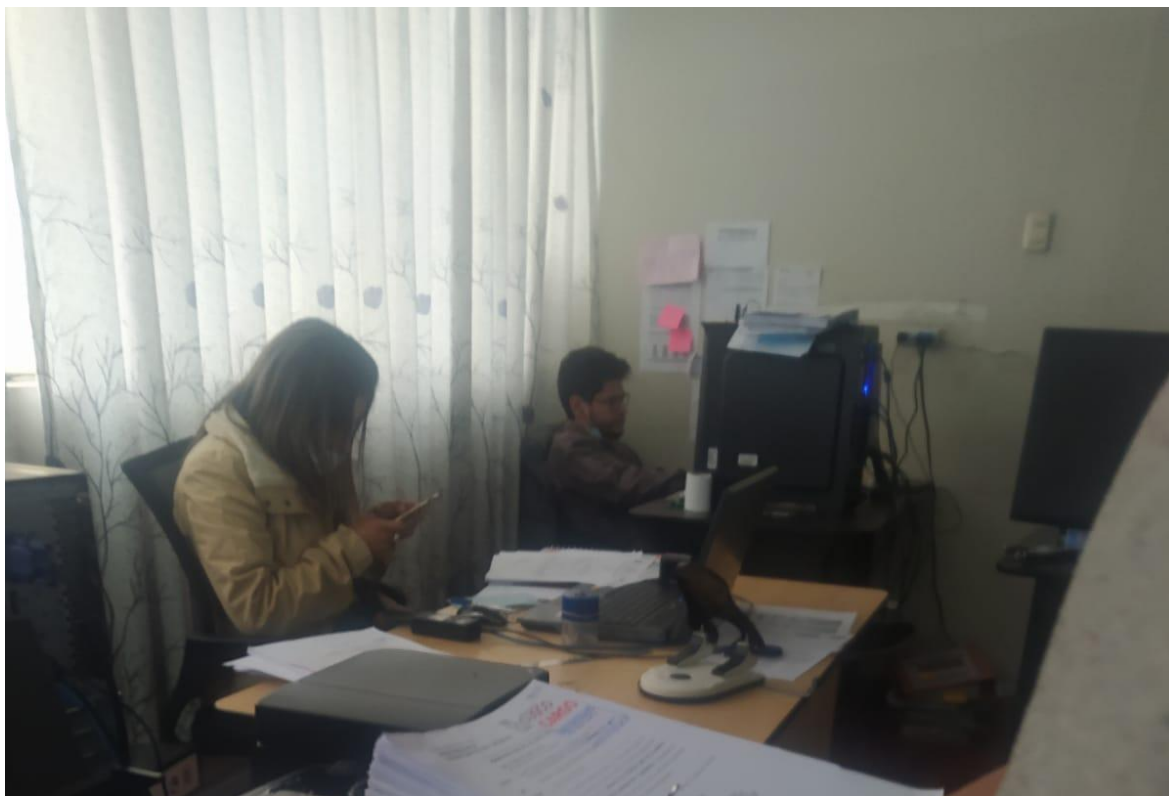
Anexo 20: Registro Fotográfico



Anexo 21: Registro Fotográfico



Anexo 22: Registro Fotográfico



Anexo 23: Registro Fotográfico

