



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la  
División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP,  
Lima - 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Hernandez Pacheco, Roberto Armando (ORCID: [0000-0001-9215-2615](https://orcid.org/0000-0001-9215-2615))

**ASESOR:**

Mgr. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (ORCID: [0000-0003-4826-8447](https://orcid.org/0000-0003-4826-8447))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis queridos padres que moran en el descanso eterno, mi esposa Jessica, mis hijos, quienes son el moto y fortaleza que me impulsan para luchar día a día con perseverancia y valentía, para lograr toda meta que me proponga en la vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco a nuestro Padre Celestial por brindarme su protección en mi diario quehacer, y hoy en día frente a la pandemia que amenaza a la humanidad por la aparición del COVID 19, a nuestros docentes por su valioso apoyo en el proceso de aprendizaje y a todos mis familiares por su permanente comprensión y soporte para lograr culminar mis estudios con el éxito deseado.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	12
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	26
3.2. Variables y operacionalización .....	27
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	30
3.5. Procedimientos .....	31
3.6. Método de análisis de datos .....	31
3.7. Aspectos éticos .....	32
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN .....	42
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS .....	55

## Índice de tablas

	p.
Tabla 1. <i>Ficha técnica de la variable cultura organizacional.</i>	79
Tabla 2. <i>Ficha técnica de variable satisfacción laboral.</i>	79
Tabla 3. <i>Validez del instrumento de cultura organizacional y satisfacción laboral</i>	84
Tabla 4. <i>Niveles de Cultura organizacional del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	34
Tabla 5. <i>Niveles de Satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	35
Tabla 6. <i>Niveles de personalidad de la organización de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	36
Tabla 7. <i>Niveles imagen organizacional de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	37
Tabla 8. <i>Niveles estructura organizacional de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	38
Tabla 9. <i>Nivel de correlación y significación de Cultura organizacional y Satisfacción laboral.</i>	39
Tabla 10. <i>Nivel de correlación y significación de personalidad de la organización y satisfacción laboral.</i>	40
Tabla 11. <i>Nivel de correlación y significación de imagen organizacional y satisfacción laboral.</i>	41
Tabla 12. <i>Nivel de correlación y significación de estructura organizacional y satisfacción laboral.</i>	42
Tabla 13. <i>Confiabilidad del cuestionario cultura organizacional</i>	78
Tabla 14. <i>Confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral</i>	78

## Índice de gráficos y figuras

	p.
Figura 1. <i>Niveles de Cultura organizacional del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	80
Figura 2. <i>Niveles de Satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	80
Figura 3. <i>Niveles de personalidad de la organización de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	81
Figura 4. <i>Niveles imagen organizacional de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	81
Figura 5. <i>Niveles estructura organizacional de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.</i>	82

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar como la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021. La investigación fue de tipo básica con diseños descriptivo correlacional. De igual forma, la muestra estuvo conformada por 169 efectivos policiales pertenecientes al Escuadrón Verde PNP. La técnica de recolección de datos será por medio de la encuesta y se utilizó como instrumento los cuestionarios de la cultura organizacional y satisfacción laboral. Se obtuvo como resultado que el 27.8% del personal obtuvieron nivel bajo, el 66.3% presento nivel medio, y el 5.9% obtuvo nivel alto, en relación al nivel de cultura organizacional y el 55.6% del personal obtuvieron nivel bajo, el 40.8% presento nivel medio, y el 3.5% obtuvo nivel alto, en relación al nivel de satisfacción laboral. Llegando a la conclusión de que la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

Palabras claves: cultura organizacional, satisfacción laboral e imagen organizacional.

## **Abstract**

The objective of this study is to determine how the organizational culture is related to the job satisfaction of the personnel of the special operations division of the PNP Green Squad, Lima - 2021. The research was of a basic type with descriptive correlational designs. Similarly, the sample consisted of 169 police officers belonging to the PNP Green Squad. The data collection technique will be through the survey and the questionnaires on organizational culture and job satisfaction were used as an instrument. It was obtained as a result that 27.8% of the personnel obtained a low level, 66.3% presented a medium level, and 5.9% obtained a high level, in relation to the level of organizational culture and 55.6% of the personnel obtained a low level, 40.8% presented medium level, and 3.5% obtained high level, in relation to the level of job satisfaction. Reaching the conclusion that the organizational culture is related to the job satisfaction of the personnel of the special operations division of the PNP Green Squad, Lima - 2021.

Keywords: organizational culture, job satisfaction and organizational image.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional en las dos últimas décadas la comunidad latinoamericana viene demandando de manera imperiosa que los distintos organismos de seguridad que son parte del estado, se desenvuelvan y cumplan las funciones que les han sido encomendadas por mandato constitucional, debiendo ejecutarlas dentro de un orden de moralidad, eficiencia y eficacia, brindando respuestas satisfactorias a las necesidades de las demandas de la sociedad referente a temas de seguridad de la población, la misma que deben ejecutarse dentro del marco legal y constitucional, garantizando sus derechos fundamentales y humanos de quienes los requieren, así como de los propios miembros policiales. Según lo estudiado Cortes (2021), nos indica que se entiende por la satisfacción laboral la motivación que siente el colaborador para desarrollar de la mejor manera su trabajo; esta se produce cuando el colaborador siente que tiene la estabilidad laboral, desarrolla un crecimiento profesional, manteniendo la armonía debida entre su vida personal y el trabajo.

Actualmente la Policía Nacional en el Perú, como una institución tutelar del estado de derecho, por norma constitucional vela por la seguridad de los ciudadanos, viene siendo objeto de atención pública por tener asignada constitucionalmente el cumplimiento de una función social sensible que va a salvaguardar los derechos y necesidades de la población. Por eso, resulta importante conocer esta institución, ya que la misma hace parte significativa de la realidad social. Para ello, debemos conocerla y poder entender de primera mano la cultura organizacional de la misma, así como el grado de satisfacción del personal que cumple la misión fundamental dentro de la entidad o institución. Llanos (2016), manifiesta que la estructura organizacional es la personalidad de una institución, las características conjuntas son las que proporcionan el carácter de identidad propia que ayudan a que se diferencien unos de otros. Por la cual, esta se verá evidenciada en todas las prestaciones desplegadas por la organización, institución o empresa, asimilando o exteriorizándolo, especialmente con los colaboradores que conforman su grupo de dominio, entre los que se encuentra el cliente. Con una cultura organizacional establecida en cada individuo

perteneciente a la institución, será posible plantear mejores lazos de satisfacción con los colaboradores, para lograr minimizar los problemas en el centro laboral, aumentar la motivación y el buen ambiente laboral.

A nivel local, puede apreciarse que las aseveraciones arriba mencionadas son ciertas, también no es menos cierto, que la Policía Nacional del Perú como institución de servicio público, tiene una responsabilidad social en el ejercicio de su función, que la ciudadanía únicamente la valora o mide esta labor como la desarrolla cualquier servidor público, sin que reflexionen sobre las necesarias condiciones mínimas para que éste funcionario de policía, pueda desarrollar y cumplir sus tareas satisfactoriamente. Este trabajo tiene como objetivo develar algunos derechos que le son conculcados a los miembros de la Policía Nacional del Perú y que se encuentran consagrados en la Carta de Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución de la República del Perú, el Código de Trabajo y la Ley N° 27238 “Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú”, promulgada por el extinto presidente de la República Alan García Pérez, el 06 de noviembre de 1988.

Por todo lo anterior expuesto el problema general es ¿Cómo la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021? Con respecto a los problemas específicos se consideran los siguientes: (a) ¿Cómo la personalidad de la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021? (b) ¿Cómo la imagen organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021? (c) ¿Cómo la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021?

El trabajo de investigación se justifica de manera practica puesto que, tiene como finalidad dar a conocer el estado en el que se encuentra las variables dentro de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, de tal manera que influirá en tomar acciones que mejoren dicha problemática.

De la misma manera se justifica a nivel teórico, porque busca partiendo de las teorías y conceptos previos acerca de las variables para contrastar con la realidad problemática. Además, se justifica a nivel metodológico porque en base a los objetivos planteados se emplean técnicas de investigación y análisis estadísticos para cuantificar las variables de estudio y conocer su incidencia dentro de la población.

El objetivo general es: Determinar como la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021. Con respecto a los objetivos específicos se plantearon: (a) Determinar como la personalidad de la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021. (b) Determinar como la imagen organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021. (c) Determinar como la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

La hipótesis general planteada fue la siguiente: La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021. Mientras que las hipótesis específicas planteadas son: (a) La personalidad de la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021. (b) La imagen organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021. (c) La estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para realizar y desarrollar la presente investigación se utilizó como fuente diferentes trabajos efectuados por autores internacionales, nacionales y locales de acuerdo con el detalle siguiente:

Como antecedentes internacionales se indica a Córdoba (2020), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables seleccionadas desde la percepción del personal del área de UCIN de la Maternidad Pública durante el año 2018. Con la metodología basada en un corte transversal, explorativo y descriptivo, la cual mostró que así el área de recursos humanos tenga la disponibilidad necesaria, así como el material que se necesite, logra un línea de poca satisfacción, que crece, en lugar de que logre decrecer, que logra niveles de insatisfacción laboral, como resultado, se basó en la antigüedad del personal que se entrevistó del sector UCIN, logrando como porcentaje alto el 70% la cual representa rangos de antigüedad de 11 a 16 años, asimismo un 10% muestran que existe personal por debajo de 10 años en cuanto a la antigüedad del personal, por ultimo nos muestra un 20% de personal con más de 16 años, los cuales son considerados parte del personal más antiguo laboralmente hablando. Se toma como resultado la existencia de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral, desde la percepción del personal de salud, integrado por enfermeros y doctores, en el área de UCIN, las que se alienan al objetivo planteado del estudio. La que demuestra el trabajo individualista con la que se maneja ciertos trabajadores, la que conlleva a la resistencia al trabajo en equipo.

Gorozabel (2018), dictaminó como objetivo general analizar aquellos factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Israel Quinteros Paredes. Se aplicó como metodología enfoque cuantitativo, correlacional explicativo de alcance descriptivo, con diseño no experimental y de corte transversal. La población fue compuesta por 65 personas, obteniendo como muestra a 60 personas que laboran en el centro de salud, se halló como resultado que del total de colaboradores que se encuestó, el 43% mostró satisfacción laboral, pasado al análisis para determinar los factores se mostró una satisfacción intrínseca de 41.7%, la satisfacción extrínseca de 36.7%, los puntos que producen

mayores insatisfacciones se encuentran relacionadas a la relación interpersonal del colaborador, luego por la remuneración que perciben y por ultimo las políticas de trabajo establecidas, concluyéndose que la satisfacción laboral mantiene ciertos factores que logra influir en las actitudes del personal , se logró mostrar con bajos niveles de satisfacción laboral a nivel general, analizado de manera individual como factores se muestra que la categoría extrínseca como la que más aporta a la insatisfacción en el personal analizado.

Salazar (2018), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador; La metodología usada es de enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal, que acopia los puntos de vista del personal laboral, basado en el nivel de satisfacción laboral y su relación con el compromiso en la organización, siendo su encuesta conformada por 290 trabajadores, para el logro al determinar dicha relación se usó el chi cuadrado como técnica, analizando dichos datos estadísticos se efectuó a la satisfacción laboral del personal del banco del instituto ecuatoriano en temas de seguridad social del 2017, la cual mostró un 70.96% de satisfacción, mientras que un 69.91% mostró un compromiso organizacional con su entidad, la cual evidenció la existencia de relaciones significativas especialmente entre la variable satisfacción laboral y la variable compromiso organizacional, se concluye que los trabajadores del banco que muestran una satisfacción laboral, se encuentran predispuesto a un mayor compromiso con su entidad laboral.

Zans (2017), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Utilizando como método un enfoque cuantitativo, que contiene elementos cualitativos, del tipo descriptivo explicativo, conformado por una población de 88 funcionarios, se derivó a una muestra de 59 funcionarios , el resultado que mostró, es correspondiente a los resultados hallados por el instrumento aplicado, con un 82% según manifestaron en la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, la

cual practican un liderazgo positivo, de los funcionario encuestados afirmaron categóricamente con un 96% expresando sus deseos por un liderazgo participativo, en la que su líder inmediato consulte opiniones e ideas, informado lo relacionado al tema, asimismo el liderazgo que menos se practica el liderazgo participativo, la cual no tiene predisposición en tener un buen clima organizacional en el grupo de trabajo. Se identificó también que la variable desempeño laboral, que se da en la facultad, se da relativamente con un bajo desempeño, a pesar que la tarea se logra en el tiempo acordado de parte del personal, así como la toma de decisiones se realiza individualmente, careciendo del trabajo en equipo, así como se carece de planes de capacitaciones.

Villegas (2017), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables cultura organizacional ejerce sobre el nivel de satisfacción de los trabajadores que laboran en ella. Para el logro del objetivo se llevó a nivel de campo la investigación del tipo básica, explicativa, descriptiva, la población al ser pequeña se tomó en su totalidad, siendo 21 participantes integrantes de la organización, se midió los niveles de satisfacción laboral, mediante el instrumento llamado cuestionario, con una escala de Likert compuesta por 27 items, con un valor de 3.6/4, siendo su nivel de confiabilidad de 0.980, dichas variables se analizaron de manera unidimensional, dado ello se necesitó realizar un análisis interpretativo que revele la cultura atípica, atomizada de muchas subculturas, que impactaron de manera poco favorable en la satisfacción de los trabajadores, la cual mostró niveles de insatisfacción, estos resultados logran ratificar como influye la cultura organizacional sobre la satisfacción de los trabajadores.

Tomando en cuenta los antecedentes nacionales como Ríos (2021), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables cultura organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. Con una metodología de diseño no experimental, tipo básica, correlacional, que tiene una muestra censal de 30 colaboradores, se usó la encuesta como la técnica de recolectar los datos necesarios, siendo el cuestionario su instrumento, determinándose principalmente

la relación entre la implementación y la satisfacción laboral siendo una correlación directa de 0.879, también tiene una correlación directa y alta con 0.842, asimismo la adaptabilidad con la variable satisfacción laboral, la cual tuvo una correlación directa y alta de 0.912, por último la misión con la variable satisfacción laboral con una correlación directa y alta de 0.903. se concluyó la existencia de una relación directa alta y significativa entre la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral de los trabajadores en su centro de labores MADEC S.R.L. Tarapoto del año 2020, con un p valor de 0.939 y un sig bilateral de 0.000, manifestando que mientras se mejore la cultura organizacional, mejor será los niveles de satisfacción laboral de sus trabajadores.

Reyes (2020), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020. Tesis de posgrado. Con una población de 40 profesores, y una metodología que fue de corte transversal, correlacional y diseño no experimental, con un cuestionario usado como instrumento para las variables cultura organizacional y la variable satisfacción laboral, la cual mostró resultados a nivel de la variable cultura organizacional con un 0% de nivel alto, 40% nivel regular y un 60% un nivel bajo, también nos mostró una correlación entre dichas variables de 0.425 que muestra una correlación directa y moderada, con un sig bilateral de 0.000 que permite rechazar la hipótesis nula, permitiendo que se acepte la hipótesis alterna, la cual nos indica que a una mejor cultura organización mayor será la satisfacción laboral del personal, por último como conclusión manifiesta la existencia de una relación moderada entre las variables estudiadas en una institución educativa pública de Huarmey.

Corimayhua (2019), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. La muestra aleatoria estratificada por 200 profesores de la escuela de posgrado de la UNE. La metodología tuvo un alcance correlacional de enfoque cuantitativo y diseño transversal, aplicándose un inventario de calidad

de los servicios en su debido proceso, así como la satisfacción laboral que sirve para recolectar la información, se halló que existe una correlación moderada y positiva así como significativas estadísticamente menor a 0.05 del sig bilateral, entre las dimensiones apoyo del director, cooperación del grupo de satisfacción laboral y supervisión del director de la variable cultura organizacional, con la variable satisfacción laboral, con excepción de la correlación con la toma de decisiones que fue baja y positiva con la variable satisfacción laboral, se concluye que una correlación alta entre las dos variables estudiadas con la técnica rho de spearman la que nos muestra un 0.766, y un sig de 0.000, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Gonzales (2018), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital de Apoyo San Francisco-Ayacucho 2018. Con una investigación usando el método descriptivo, de enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal y diseño no experimental una muestra censal de 35 colaboradores asistenciales se mostró como resultado que el 60,0% de los colaboradores asistenciales indicaron que algunas veces se presenta la cultura organizacional, seguido del 40,0%, que indican siempre se practica la cultura organizacional; asimismo sobre la satisfacción laboral, el 62,9% a veces consideran sentir satisfacción en su centro de labores; el 31,4% dicen que nunca, seguido del 5,7% que manifiesta siempre tener satisfacción en su centro de labores; concluyéndose la existencia de una relación significativa y positiva entre la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral con el tau b = 0,578 del colaborador asistencial del Hospital de Apoyo San Francisco-Ayacucho. 2018; existe una relación significativa y fuerte con el tau b = 0,625 entre los supuestos inconscientes con la satisfacción laboral del personal asistencial del hospital de apoyo; se identificó la existencia de una relación positiva y fuerte con el tau b = 0,722 entre los valores y creencias expuestas con la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital de Apoyo San Francisco; existe relación significativa y moderada con el tau b = 0,597 entre los integrantes visibles con la satisfacción laboral del colaborador asistencial del Hospital de Apoyo San Francisco.



Villafuerte (2018), mantuvo determinar el objetivo general para hallar la existencia de una relación entre las variables cultura organizacional y la satisfacción laboral, considerando en el entorno en el cual desempeña sus labores el trabajador docente y el personal administrativo de las diversas instituciones educativas de la Red 22, UGEL 04,. con la metodología de nivel correlacional, básica corte transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 144 trabajadores docentes y el personal administrativo. se mostró como resultado que el nivel de satisfacción fue de 12.5% de bajo nivel, 70.1% nivel regular y 17.4% de alto nivel. adicionalmente, se logró establecer que el coeficiente rho de Spearman es 0.536 existiendo una correlación directa y moderada. asimismo, con un nivel significativo menor que 0.05, que indica la existencia de una relación entre las variables. concluyéndose que la cultura organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral. Como conclusión se mostró que la cultura organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en la Red 22 de la UGEL 04, Comas – 2016, contando como resultado un coeficiente de correlación de spearman ( $\rho = 0,536$ ) y un p-valor igual a 0,001.

La presente investigación se sustenta en sus variables que son necesarias conceptualizar; en primer lugar, la variable cultura organizacional. En un contexto de seguridad como el de la policía peruana, resulta ser una variable importante en cuanto al comportamiento de sus integrantes en los roles de seguridad, protección de derechos y protección de la paz social, que debe existir en cualquier situación. Cualquier estado, país o territorio, ante amenazas internas de todos los ciudadanos violando la ley, por eso tienen que actuar de manera organizada, lo que se considera un comportamiento aprendido y en que el resultado de este comportamiento, es que todos sus integrantes lo comparten y a su vez pasan a sus compañeros o colegas de la organización.

Según Llanos (2016), la cultura organizacional es considerada la personalidad de una organización, un grupo de particularidades que le dan a una organización una identidad propia y le permiten diferenciarse de las demás (p. 7). Otros autores también definen la cultura organizacional, para Marcos (2012), es el conjunto de creencias, valores, tradiciones, hábitos. Actitudes, emociones,

percepciones y formas de interactuar entre y dentro de los grupos que existen en la organización (p. 4). Mientras que UNADE (2019), enfatiza que se trata de un grupo de valores e ideas prácticas que comparten distintos agentes de una sola empresa. Aborda características que incluyen la psicología de grupo, experiencias, creencias, valores y ética (p. 6).

La cultura organizacional juega un papel clave en la organización en la medida en que repercute en el proceder de la organización como conjunto y en su capacidad de cambiar, condición importante dada la situación actual de la economía (Naranjo y Calderón, 2015). La cultura organizacional se enlaza con la estrategia y la estructura organizacional, y es uno de los factores decisivos de la capacidad de una entidad para modernizarse (Felizzola, et al., 2017). Bartolo y Andrdade (2015), menciona que se puede entender la cultura organizacional como única y consensuada o como diversa, ambigua y contradictoria. Por lo demás, constituye un tema profundo, hasta el punto de que no se puede dominar como objeto de análisis.

De acuerdo con el Diccionario Crítico de Gestión y Psicodinámica del Trabajo (Renault de Moraes, et al., 2016), el tema de la cultura organizacional es bien aprendido al caracterizarlo como amplio, complejo y profundo. Community Research, ha demostrado que la cultura organizacional está relacionada con el deseo de cambiar de empleado, los empleados tienden a mostrar la intención de moverse cuando la cultura organizacional no coincide con sus expectativas. (Vizano, et.al., 2021).

Danish et. al. (2019) conceptualiza la cultura emprendedora como los valores, actitudes, habilidades y el poder que tiene un individuo o grupo que labora en una organización. Uno de los elementos más resaltantes es la innovación, ya que ayuda al crecimiento y éxito de una empresa.

Llanos (2016), menciona que hay tres dimensiones para poder entender la cultura organizacional, la primera dimensión, la personalidad de la entidad u organización, el cual conceptualiza como las relaciones al interior que afectan a las

organizaciones y los aspectos psicológicos y sociales de los colaboradores (p. 7). De la misma manera señala tres indicadores la primera es la visión, que hace referencia a aquellas características que permiten a una persona o grupo mantener su identidad propia (p. 8). El segundo indicador es la integración, que es la dinámica que se da en las relaciones interpersonales al interior de las empresas y su repercusión en el desempeño laboral (p. 9). El último indicador de esta dimensión es el comportamiento, dado que la actitud o comportamiento vendría a ser la manifestación de la cultura organizacional (p. 10).

Llanos (2016), señala que la segunda dimensión es la imagen organizacional, que se relaciona al encontrar adecuadas estrategias para innovarse, para captar el mercado, para modernizar la calidad del producto, bienes y servicios (p. 25). Los indicadores de esta dimensión son: las relaciones, refiriéndose a la importancia del contexto en relación al cliente y lo que la organización es capaz de brindarle (p. 27). El segundo indicador son las expectativas, aquellas que los clientes tienen por la organización, las cuales son brindadas por la misma empresa en base a los medios publicitarios (p. 28). El tercer indicador es el servicio, referido al servicio brindado teniendo en cuenta que se habla de personas y estos tienen diferencias, lo importante es reconocerlo al momento de darle el servicio (p. 28).

La última dimensión es la estructura organizacional, Llanos (2016), menciona que es fundamental identificar la importancia de la cultura organizacional en la estructura y perfil de trabajo, que a su vez debe quedar patente en la estructura orgánica que adopte cada organización conforme sus necesidades y su propia identidad (p. 86). Como primer indicador se tiene el mercado laboral, espacio en donde se desarrollan los trabajos laborales dentro de las distintas organizaciones, y a su vez, es la que reclama una formación profesional, cuyo perfil laboral tenga relación a la descripción del puesto de trabajo (p. 87). El segundo indicador es la clasificación ocupacional, es el grupo de trabajadores que sus tareas se parecen y corresponde al grupo primario, siendo el primer paso del grupo de actividades laborales (p. 87). Como último indicador se tiene la clasificación por competencias, que es parte de la gestión estratégica de las empresas, ya que

fundamentan los procesos productivos, donde se manifiesta la cualificación organizativa para la consecución de resultados profesional y las destrezas interpersonales (p. 88).

Para Rockcontent (2019), hay tipos de culturas organizacionales dependiendo de la empresa, las características que se plantean o los objetivos de los siguientes tipos: Cultura competitiva, una cultura centrada en la creatividad, innovación y en permitir la iniciativa a cada trabajador. De forma que cada trabajador tiene la capacidad de cambiar de estilos en el desarrollo. Premian la obtención de resultados positivos, logros, conductas y procesos que eleven el desempeño. Cultura responsable, orientada en el trabajo de interés integral, ético y social. Promueven generalmente los valores para ser usados como el norte moral de la organización. Cultura humanística, centrado en un modelo de generación de relaciones y atracción de talentos, haciendo uso la comunicación efectiva. Se genera tras el desarrollo, atracción y estimulación de los talentos dentro de la organización (p. 12).

Algunos elementos que se deben considerar en la cultura organizacional según Sordo (2021), son las reglas, normas y lineamientos, que son necesarios para las compañías que requieren añadir una sanción a cada lineamiento, en caso de que desobedezcan; la filosofía, será el eje por el cual transitará la labor de tu empresa y guiará al resto de aspectos; valores que incluyas en el código de cultura serán el fundamento de las acciones y tareas de cada miembro de la empresa; sentido de identidad, que es la forma en que los empleados se perciben como representantes de una empresa; misión, que es la razón de ser de tu compañía y muestra el compromiso que realiza tu empresa en el mercado; visión, que describe el objetivo final (p. 10).

Según Chandler (2021), nos dice que este tipo de cultura organizacional trata en considerar como familia a la empresa, ante ello surge la confianza entre los miembros de un equipo al compartir valores y conocimientos creando una orientación colaborativa. Esto ayuda a promover el trabajo en grupo, la colaboración, el consenso y la flexibilidad. De esta manera, su enfoque se basa en

cómo funciona la organización internamente. La cultura de la adhocracia, es un modelo de cultura organizacional, donde se considera a la empresa como emprendedora y dinámica, con un énfasis en la flexibilidad y la orientación; además, se enfoca en el crecimiento, la creatividad ya que este tipo de cultura se basa en motivar a un grupo de personas, no obstante, estos individuos deben ser aquellos a quienes le gusta tomar riesgos y ser innovadores. (Sánchez, et.al., 2016)

Señala que la cultura individualista se centra en la necesidad del individuo sobre la necesidad del grupo en conjunto. Por lo tanto, las personas son autónomas e independientes. Aquellas personas que se desarrollan en este tipo de cultura organizacional, tienen la creencia que el individuo es un fin en sí mismo. Por ello, consideran que la independencia, los logros personales y la competencia son importantes. (Nickerson, 2021) Badia et. al. (2020), indica que las organizaciones dan una alta prioridad a las relaciones interpersonales constructivas, y esperan que los integrantes de esta cultura tengan la prioridad de formar parte de un equipo, valoren la unión y cohesión, es decir, se sientan satisfechos con su grupo de trabajo.

Hendryadi et. al. (2019) citado en Wang y Chen (2017), denota que la cultura burocrática es un factor determinante que tiene influencia en la gestión del conocimiento. Asimismo, las características de la cultura burocrática, es el alto grado de control, búsqueda individual de estabilidad e iniciativas limitadas. En otras palabras, en esta cultura debe haber un conjunto de normas que establecen los niveles de libertad en la participación de los trabajadores. La idea opuesta dice que los líderes tienen potencial para crear la cultura organizacional y, sin duda, también tienen un impacto en darle forma. Los líderes definen y mantienen valores, metas, misión y visión de la organización y así forman la cultura organizacional (Bucu, 2018).

La segunda variable de estudio es la satisfacción laboral la cual es definida por Vallejo (2017), como la forma del empleado de poner frente a su propio trabajo, dicha forma de poner frente se puede basar en sus valores y creencias que desarrolla en su puesto de trabajo (p. 76). Mientras que Eden (2021), define a la

satisfacción laboral como el nivel en el que se conforma el empleado, en relación a su entorno y condiciones de trabajo. Es algo muy fundamental, porque se relaciona directamente con la calidad del trabajo, los niveles de rentabilidad y productividad, y la marcha de la empresa (p. 3). Cortes (2021), entiende la satisfacción cuando un trabajador motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral pasa cuando el trabajador siente un cómodo equilibrio entre su trabajo y su vida, crecimiento profesional y una estabilidad laboral (p. 3).

La satisfacción laboral es considerada como la actitud positiva que un empleado siente en su lugar trabajo, esto también se relaciona con el compromiso laboral y un mejor desempeño organizacional (Borgogni, Latham y Gary, 2017). Ho Tan Thanh (2020) como se cita en Schmidt (2007), expresa que las causas para lograr la satisfacción laboral son: las relaciones con los colegas, el estatus, las recompensas, el entorno laboral. De hecho, la satisfacción laboral es lo que une al individuo hacia una organización. No obstante, García et al. (2016), hace una regresión de la satisfacción laboral como un grupo de cualidades objetivas individuales y laborales. De esta manera, se puede denotar la valoración de ciertas ventajas del trabajo, como la flexibilidad.

Pitombo, et al. (2014), consideran que la satisfacción laboral puede interpretarse como una especie de emoción positiva que dirige una organización. Como se cita en (França, et al., 2014), señala que la satisfacción laboral tiene relación directa con la productividad, al igual que el bienestar personal. Ya que es el ingrediente principal para el logro de objetivos, llevando así a los trabajadores a una sensación de plenitud por su desempeño laboral.

Según Vallejo (2017), la variable satisfacción laboral cuenta con tres dimensiones. La primera dimensión son las oportunidades laborales relacionadas con los empleados y el que puedan aplicar sus habilidades en las diversas tareas (p. 79). Los indicadores de esta variable son la siguientes: primero remuneración, los trabajadores requieren políticas de ascensos y sistemas de pagos que sean claros, congruentes y justos a sus expectativas (p. 80). El segundo indicador es el desarrollo de habilidades, se encarga de brindar oportunidades para complacer la

necesidad de utilizar los conocimientos del empleado y las habilidades, para acrecentar su auto control y autonomía y así conseguir información sobre el proceso completo del trabajo, así como la realimentación para su desempeño (p. 54). El tercer indicador es el empoderamiento, que está directamente relacionado con la motivación, lo que afecta la satisfacción laboral y el rendimiento, por lo cual, la autoestima y bienestar de los empleados de las organizaciones, y si el trabajo es recompensado, logrará satisfacer las necesidades (p. 84).

La segunda dimensión es la calidad de vida laboral que según Vallejo (2017), incorpora los aspectos ambientales y físicas, como los psicológicos del centro de trabajo (p. 49). El primer indicador, son las características del trabajo como del contexto en que el trabajador realiza sus tareas que influyen profundamente en la satisfacción personal (p. 80). El segundo indicador, es el ambiente laboral, los trabajadores se inquietan por el ambiente laboral, en relación a su comodidad personal como las facilidades de hacer un buen trabajo (p. 80). El tercer indicador, es el apoyo social en el trabajo que se refiere a las relaciones interpersonales entre los jefes, los compañeros y los subordinados, se puede ver como una influencia e influir en los cambios del clima laboral y en la organización (p. 79). La tercera dimensión según Vallejo (2017), es el comportamiento del personal, donde se exponen lo que distingue las personas y las situaciones, el comportamiento depende de una combinación de fuerzas en el ambiente y los individuos; las personas tienen distintas necesidades, deseos y metas; toman decisiones conscientes sobre su comportamiento (p. 43). El primer indicador son las aspiraciones, estas afectan la decisión de cómo deben ser las personas que esperan algunas consecuencias de su conducta (p. 43). El segundo indicador es la valoración que hace referencia a la reacción de la conducta que incluye una motivación, el cual varía de una a otra persona (p. 44). El tercer indicador es el desempeño, que va de la mano a como la persona elige las actividades para mejorar su desempeño, asimismo lograr conseguir resultados que hagan valorar a los demás y así mismos (p. 44).

La satisfacción laboral también está vinculada con el desempeño de los empleados según García (2020), el incremento en el nivel de satisfacción laboral

se asocia con una menor rotación de empleados. Esta rotación se conceptualiza como el porcentaje de trabajadores que abandonan la organización. Es probable que los empleados más satisfechos se queden más tiempo y como resultado los menos satisfechos cambiarán de trabajo para tratar de encontrar mejores condiciones laborales en otros lugares. Rotar a los trabajadores afecta la satisfacción de los demás trabajadores. Aparte de los costos que ocasionan los reemplazos a la empresa, quienes se quedan allí también sienten que su satisfacción se ve afectada por la pérdida de empleados valiosos (p. 8).

Asimismo, la satisfacción está ligada a la motivación como lo menciona Cofide (2021), cuando asumimos que la satisfacción incluye alcanzar un estado de felicidad debe haber una razón detrás de ello. La motivación no es más que el impulso o interés que te lleva a lograr tus metas. Esto cambia su comportamiento en una dirección particular. Una cosa es sencilla: si no estás motivado en la vida se te dificultará conseguir la satisfacción en tu existencia, no hay otra manera de conseguirlo (p. 5).

Como se cita en Oludeyi (2015), define el clima laboral como un grupo de tres aspectos principales que incluye al entorno técnico, el entorno humano y organizacional. Es decir, es una interrelación que existe entre el personal y los líderes de una organización para crear y desarrollar un ambiente de trabajo cómodo y agradable, en el cual todos sientan el deseo de trabajar en equipo. Un factor determinante para una mejor satisfacción laboral del personal son las condiciones laborales, por ejemplo, las remuneraciones, los ambientes físicos y otros. Según Bashir (2020), se denotan que una organización debe establecer condiciones laborales adecuadas, para que el personal pueda llevar a cabo sus deberes utilizando su potencial y así lograr un mejor desempeño laboral. Sin embargo, las condiciones laborales no necesariamente provocan variaciones en la motivación, ya que esta sigue siendo independiente de la satisfacción laboral.

Shkoler y Kimura (2020), indican que la motivación en el ámbito laboral es un grupo de energéticas fuerzas que tienen origen en lo profundo de una persona, es decir, se basa en el comportamiento, el cuál causa en los factores internos y



externos un deseo y necesidad de generar energía necesaria para incentivar al individuo a realizar actividades que ayuden al logro de su objetivo. Víctor y Hoole (2017), expresan que un liderazgo de calidad en una organización es convertir la calidad en un cimiento para guiar, apoyar y fortalecer el desarrollo constante del trabajador. Si una organización crea y mantiene un liderazgo de calidad, tiene la capacidad de propiciar una mejora en el rendimiento de su personal, generando así la colaboración en la toma de decisiones por parte del personal.

Las recompensas laborales, se definen también como beneficios económicos y psicológicos, que una empresa brinda a su personal a cambio de su desempeño y esfuerzo. Las recompensas laborales, se llevan a cabo para mejorar la motivación, desempeño, aumentar el compromiso y satisfacción laboral. (Víctor y Hoole, 2017) Abena, et al. (2016), señalan que se ha identificado que el reconocimiento al personal como una herramienta de motivación, que genera una enriquecedora energía entre los trabajadores logrando así que deseen ir más allá de los objetivos trazados por la organización. El objetivo es hacer sentir al empleado de que su desempeño en el trabajo es valorado y apreciado por la organización.

Para entender como estas dos variables de estudio tiene relación se debe mencionar al modelo de Cultura Organizacional de Daniel R. Denison, que citado en Gómez y Rodríguez (2013), se basa en la relación que existe entre la cultura organizacional y las mediciones del desempeño como la calidad, la innovación y satisfacción de empleados. Este modelo señala que mientras más fuerte sea la cultura se podrá incrementar de manera significativa el desempeño, ya que las cualidades gerenciales, las estrategias organizacionales y las culturales se entrelazan con el impacto que puedan tener con el ambiente y las creencias, en función a la eficacia organizacional (p. 22).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica, Behar (2008) indica que la investigación básica se caracteriza como parte de teorías con el propósito de manifestar nuevas teorías o alterar las existentes, en aumentar los conocimientos científicos o filosóficos fuera de constatarlo con ningún semblante práctico (p. 19).

La investigación básica se realiza con el único objetivo de contribuir al conocimiento existente mediante la recopilación de información, a su vez, crea una mejor manera de predecir, definir, comprender y desarrollar teorías (Shekman, 2020)

Como expresa los autores, se refieren a los aportes teórico que respaldados por otras teorías las cuales no llevan a la práctica ni elaboración de una muestra patente en favor a la sociedad.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional, tal como menciona Hernández, et al (2014), los estudios que son descriptivos buscan detallar las propiedades y características más fundamentales del objeto de estudio de cualquier fenómeno que se analice (p. 92). Asimismo, es correlacional dado que como señala Cortés (2004) este estudio mide en qué medida la relación entre dos o más variables interfiere con el análisis de estas correlaciones y la evaluación de los resultados (p. 21).

Es de nivel correlacional. Este nivel de investigación estudia las relaciones entre variables sin que el investigador las controle o manipule. La dirección de una correlación puede ser positiva o negativa. (Bhandari, 2021)

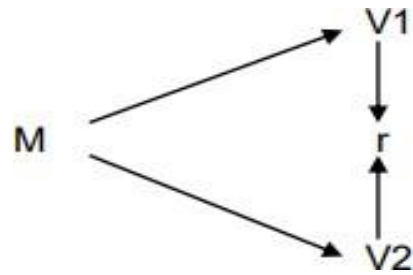
En este caso se determinó como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

Las variables a relacionar son:

V1 = Variable Cultura organizacional

V2 = Variable Satisfacción laboral

El diseño que se presentó tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra en quien se realiza el estudio.

V1 : Variable cultura organizacional

V2 : Variable satisfacción laboral

r : Relación de variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable V1: Cultura organizacional**

##### **Definición conceptual**

Llanos (2016) considera como cultura organizacional a la personalidad de una organización, también como conjunto de características que proporciona una propia identidad y esto permite a un individuo diferenciarse de los demás.

##### **Definición operacional**

La variable cultura organizacional de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones personalidad de la organización, imagen y estructura organizacional, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

**Escala de medición:** Ordinal

#### **Variable V2: Satisfacción laboral**

##### **Definición conceptual**

Vallejo (2017). La satisfacción laboral se define como aquella actitud del trabajador frente a su área de trabajo. Aquella actitud está basada en los valores y creencias que el trabajador desarrollo en su centro laboral.

### **Definición operacional**

La variable satisfacción laboral es de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones oportunidades laborales, calidad de vida laboral y comportamiento del personal las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

**Escala de Medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

La población según Gómez (2012), es el conjunto de elementos que se encuentra interrelacionados en una agrupación diseñada para conseguir los objetivos específicos, se ha proyectado como oferta de mostrar alternativas de desenlace a los problemas planteados (p. 87).

Una población es estudiada de manera estadística, ya que busca hallar ciertos indicadores como la media de la expectativa de vida (Westreicher, 2021)

En este trabajo de investigación la población estará se conforma por 300 efectivos policiales de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.

#### **Criterios de inclusión**

Se toman como criterios de inclusión: personal que actualmente laboren en la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, que accedan a participar por voluntad propia al estudio de investigación.

#### **Criterios de exclusión**

Se toman como criterios de exclusión a: personal que no estén laborando actualmente en la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP; aquellos que no deseen participar del estudio.

## **Muestra**

Lugo (2021), dice que la muestra es la elección de una parte de la población la cual estará sujeto a un análisis (p.2).

Perez (2021), sostiene que son cantidades extraídas a través de diversos métodos que representan el producto de una totalidad, a esto se le denomina población y muestra, la cuales usan la probabilidad como herramienta principal (p.3).

La muestra está constituida por una parte representativa de la población, para ello se empleó la fórmula para poblaciones finitas, donde se considera la probabilidad de éxito (p), la proporción de fracaso (q), el margen de error a 5% €, el nivel de confianza al 95% (Z). Se obtuvo que la cantidad de muestra para este trabajo es de 169 efectivos policiales pertenecientes al escuadrón Verde PNP.

Ver anexo 8.

## **Muestreo**

Según Behar (2008), sugiere que el muestreo está categorizado en 2 ramas, muestras no probabilísticas y muestras probabilísticas. Que se entiende por muestras probabilísticas el subgrupo poblacional en todos los recursos que tiene la misma posibilidad de ser escogidos; las muestras no probabilísticas una vez que la votación de los recursos no es dependiente de la posibilidad, sino de las razones en relación con la indagación (pp. 50-51).

Se empleo el muestreo probabilístico que Grudemi (2019), menciona es un tipo de muestra estadística que se centra estudiar y analizar a ciertos grupos específicos de una población estadística, utilizando la selección aleatoria. Así mismo Grudemi (2019), define al muestreo aleatorio simple como un método de selección más sencillo para una muestra. Se basa en elegir, de forma aleatoria, a los individuos de la muestra a investigar.

## **Unidad de análisis**

Está compuesta por el personal integrante de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En cuanto a este aspecto metodológico, la técnica de la encuesta es la idónea para la recolección de datos, Trespalacios et. Al (2005), indica que la encuesta es una técnica de investigación descriptiva que precisan comprobar de antemano las preguntas a ejecutar (p. 96). La técnica por manejar es la encuesta, la cual permite la recopilación de datos adecuados, para luego ejecutar la medida de esta. Esta encuesta ayudará a calcular si la motivación laboral influye en la productividad de los trabajadores.

#### **Validez**

Según Chiner (2011), se indica como validez que manifiesta a los grados en el que un instrumento de evaluación mide lo que pretende medir, basándose en el constructo con el cual fue elaborado (p. 3).

La validez determina qué preguntas de la encuesta usar y ayuda a garantizar que los investigadores estén usando preguntas que realmente midan los temas de importancia (Davis, 2021).

Para este estudio se consideró la validez de contenido por criterio de personas experimentadas en el tema, los cuales evaluaron los items de ambos cuestionarios, concluyendo que todos cumplen con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Ver anexo 9.

#### **Confiabilidad**

Como expresa Bernal (2016), la confiabilidad hace referencia a la consistencia que tiene un instrumento de evaluación, relacionado con los resultados consistentes que se deben obtener al aplicar el instrumento en dos momentos distintos (pp. 247 – 248).

Refiere a la consistencia con la que un método mide algo. Si se pueden obtener los mismos resultados de manera consistente utilizando los mismos métodos en condiciones similares, entonces la medición se considera confiable (Middleton, 2021).

La presente investigación hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es definido como un archivo de consistencia interior que toma estimaciones en el rango de 0 y 1, que muestra si el instrumento que se evalúa recoge datos defectuosos y de esta manera provoca extremos erróneos o independientemente de si es un instrumento sólido que hace estimaciones constantes y predecibles, la muestra piloto es de 10 participantes para obtener la confiabilidad. Se estima a los valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 son aptas para garantizar la fiabilidad de las escalas. Los resultados obtenidos fueron, para el cuestionario de motivación laboral se obtuvo el valor de ,896. Mientras que para el cuestionario de desempeño del personal se obtuvo ,915; encontrándose ambos valores dentro de los parámetros aceptables.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar el estudio se partió desde la problemática encontrada en la institución, por lo que se pidió permiso a la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, dado que esa es la población de estudio, después se planteó los objetivos e hipótesis, en base al problema encontrado. Luego se investigo acerca de las variables acudiendo a conceptos y teorías de diversos autores, con el fin de comprender como se determinará cada una de ellas de forma individual. Posteriormente, se diseñó los cuestionarios que fueron validados en base a criterios de jueces expertos, además obtuvieron una alta confiabilidad. Inmediatamente llevó a cabo el uso de los instrumentos de evaluación, una vez obtenido todas las respuestas se codificaron en una base de datos, con la finalidad de obtener resultados estadísticos que respondieron a los objetivos e hipótesis planteados previamente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos fueron ubicados en una base de datos para el respectivo análisis inferencial y descriptivo. Con relación a la estadística descriptiva se aplicaron los gráficos, frecuencia y porcentaje, para describir cada una de las variables y los niveles en los cuales se encuentra. Mientras

que para realizar el análisis inferencial se empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman para identificar qué tipo de relación existe entre las dos variables estudiadas, de esa manera se respondió a los objetivos e hipótesis planteado previamente.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio con respecto al código de ética de la Universidad César Vallejo, se cumplen los principios generales los cuales son el respeto por la integridad y autonomía de los participantes, así como la búsqueda del bienestar evitando que sufran algún riesgo al ser partícipes de la investigación, además de justicia dado que todos tuvieron un trato igualitario, así mismo es honesto, así como responsable, porque los datos son verídicos, confiables, cumpliéndose los requisitos éticos, legales y de seguridad, se menciona también el rigor y competencia profesional científica, viéndose reflejado en la metodología que se empleó para la realización del estudio.



#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

**Tabla 4**

*Niveles de Cultura organizacional de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.*

	Cultura organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	27,8
Medio	112	66,3
Alto	10	5,9
Total	169	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 4 y figura 1 apreciamos, el nivel de cultura organizacional de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, donde 27.8% del personal obtuvieron nivel bajo, el 66.3% presento nivel medio, y el 5.9% obtuvo nivel alto.

**Tabla 5**

*Niveles de Satisfacción laboral de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.*

	Satisfacción laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	94	55,6
Medio	69	40,8
Alto	6	3,6
Total	169	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 5 y figura 2, se aprecia el nivel de satisfacción laboral de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, donde 55.6% del personal obtuvieron nivel bajo, el 40.8% presento nivel medio, y el 3.5% obtuvo nivel alto.

**Tabla 6**

*Niveles de personalidad de la organización de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.*

	Personalidad de la organización	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	80	47,3
Medio	75	44,4
Alto	14	8,3
Total	169	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 6 y figura 3, apreciamos el nivel de personalidad de la organización de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, donde 47.3% del personal obtuvieron nivel bajo, el 44.4% presento nivel medio, y el 8.3% obtuvo nivel alto.

**Tabla 7**

*Niveles imagen organizacional de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.*

	Imagen organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	117	69,2
Medio	46	27,2
Alto	6	3,6
Total	169	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 7 y figura 4, apreciamos el nivel de imagen organizacional de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, donde 69.2% del personal obtuvieron nivel bajo, el 27.2% presento nivel medio, y el 3.6% obtuvo nivel alto.

**Tabla 8**

*Niveles estructura organizacional de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.*

	Estructura organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	14,8
Medio	90	53,3
Alto	54	32,0
Total	169	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 8 y figura 5, apreciamos el nivel de imagen organizacional de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, donde 14.8% del personal obtuvieron nivel bajo, el 53.3% presento nivel medio, y el 32% obtuvo nivel alto.

## Prueba de Hipótesis

### Prueba de hipótesis general

**H0:** La cultura organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

**H1:** La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

### Tabla 9

*Nivel de correlación y significación de Cultura organizacional y Satisfacción laboral.*

		Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,603**
		N	169
Satisfacción laboral		Coeficiente de correlación	,603**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

*Fuente: Elaboración propia.*

En la tabla 9, se muestra la relación entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral, determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.603^{**}$ , lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al  $\rho = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

## Prueba de hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1:

**H0:** La personalidad de la organización no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

**H1:** La personalidad de la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021

**Tabla 10**

*Nivel de correlación y significación de personalidad de la organización y satisfacción laboral.*

			Personalidad de la organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Personalidad de la organización	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

*Fuente: Elaboración propia.*

En la tabla 10, se muestra la relación entre las variables personalidad de la organización y satisfacción laboral, determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.591^{**}$ , lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al  $\rho = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

## Hipótesis específica 2:

**H0:** La imagen organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

**H1:** La imagen organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

**Tabla 11**

*Nivel de correlación y significación de imagen organizacional y satisfacción laboral.*

			Imagen organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Imagen organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

*Fuente: Elaboración propia.*

En la tabla 11, se muestra la relación entre las variables imagen organizacional y satisfacción laboral, determinada por el Rho de Spearman  $\rho = 0.580^{**}$ , lo que significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al  $\rho = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.



### Hipótesis específica 3:

**H0:** La estructura organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

**H1:** La estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

**Tabla 12**

*Nivel de correlación y significación de estructura organizacional y satisfacción laboral.*

			Estructura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
Satisfacción laboral		Coefficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

*Fuente: Elaboración propia.*

En la tabla 12, apreciamos la relación existente de las variables estructura organizacional y satisfacción laboral, el cual fue determinado por el Rho de Spearman  $\rho = 0.602^{**}$ , lo cual nos muestra la existencia de una correlación moderada entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los hallazgos encontrados, la hipótesis alterna general es aceptada para el desarrollo de la investigación que se lleva a cabo, el cual establece una existente relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.

Utilizando una significancia perfecta al tener 0.000 la que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en mención, a lo cual, según la prueba de normalidad correspondiente, se utilizó la técnica de rho de spearman, al tener un valor cercano a uno, con 0.603 demostrando una moderada correlación entre sus variables.

El cual confirma la mayor parte de hipótesis halladas en los antecedentes internacionales y antecedentes nacionales, las cuales indican relaciones positivas y moderadas, permitiendo corroborar la mayoría de las hipótesis alternas expresadas en estudios anteriores como antecedentes.

También cabe mencionar que los niveles generales muestran que el nivel de a variable 01 representando al 66.3% del personal manifiestan niveles regulares en cuanto se refiere a la cultura organizacional, por el contrario, se muestra un nivel alto del personal policial que manifiesta con un 5.9% la existencia de altos niveles respecto a la cultura organizacional en la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021. Asimismo, se aprecia en la variable 02 muestran bajos niveles de satisfacción laboral en los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP con un 55.6% según la percepción de la población encuestada, en contraste la minoría del personal indica percibir niveles altos con un 3.5% de satisfacción laboral de los integrantes la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.

El fin de esta investigación fue determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, por ello es necesario conocer las variables y como se desarrollan de forma individual. Para comprender a la cultura organizacional Llanos (2016), lo define como la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su propia

identidad y le permiten diferenciarse de las otras (p. 7). El mismo autor señala que la cultura organizacional se puede estudiar en base a tres dimensiones, personalidad de la organización, imagen organizacional y estructura organizacional, cada una de ellas. Con respecto a la segunda variable Vallejo (2017), menciona que es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud se basa en las creencias y valores de que el trabajador desarrolla su propio trabajo (p. 76). Así mismo señala tres dimensiones, las cuales son oportunidades laborales, calidad de vida laboral y comportamiento del personal.

De acuerdo con los autores mencionados ambas variables por separado se relacionan con la circunstancias en las que se desarrolla el empleado dentro de la organización, es decir se ven reflejadas en la conducta que adoptan con respecto a su puesto y funciones, dado que si no se ha establecido una cultura organizacional adecuadamente los empleados no podrán conocer adecuadamente como cuales son los valores el manejo de interacción que adopta, por ende no sabrán de que manera desenvolverse lo que podrá afectar su desempeño y las relaciones que pueda desarrollar dentro de la organización. Lo que hace referencia a una deficiente satisfacción laboral, porque el individuo no se sentirá a gusto con el puesto de trabajo lo cual también puede llevar una mala relación con los compañeros.

El objetivo general fue determinar como la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, los resultados arrojaron una correlación de Spearman de  $.603^{**}$ , lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, frente al  $p = 0.000 < 0.05$ . Dicho resultado fue similar al de Reyes (2020) quien también busco la relación de las variables, encontrando una correlación de  $.425$ , concluyendo que existe una relación moderada entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Así mismo Gonzales (2018) también halló entre sus principales resultados  $Rho = .578$ , concluyendo que existe relación significativa directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Además, Corimayhua (2019) encuentra como principal hallazgo una alta correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente de Spearman igual a  $0,766$ .

A nivel internacional se cita el trabajo de Villegas (2017) que también encontró influencia de la cultura organizacional sobre la satisfacción del personal. De la misma manera Cordoba (2020) en su trabajo concluyo que, a pesar de la creciente disponibilidad de recursos humanos y materiales, la curva de insatisfacción en lugar de decrecer, crece, generando niveles contrapuestos de satisfacción laboral. Mientras que Salazar (2018) busco determinar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional, encontrando que el personal que tiene mayor satisfacción tiende a ser más comprometido con la organización. Mientras que Zans (2017) encontró que los factores que produjeron mayor insatisfacción fueron: relaciones interpersonales, seguido por la remuneración y las políticas de trabajo es decir dentro del análisis individual se determinó la categoría extrínseca como la mayor generadora de insatisfacción dentro de los trabajadores.

Los resultados de correlación indican que a mayor cultura organizacional también mayor será la satisfacción laboral en el personal, como menciona Gómez y Rodríguez (2013), el modelo de cultura organizacional de Daniel R. Denison, el cual está basado en que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño del personal, la misma que engloba a la calidad, la innovación y la satisfacción de los trabajadores. Según el autor es necesario que este correctamente constituida la cultura organizacional en cada uno de los individuos que son parte de la organización puesto que guarda relación con la satisfacción que tiene cada uno. Según los resultados obtenidos los niveles encontrados también justifican la correlación puesto que, al no tener una alta cultura organizacional, tampoco se tiene una alta satisfacción por parte del personal.

El primer objetivo específico busco determinar la relación entre personalidad de la organización y satisfacción laboral, obteniendo una correlación de Rho de Spearman = .591\*\*, es decir existe una correlación moderada entre ambas variables. Llanos (2016), menciona que la personalidad de la organización tiene mucho que ver con todos los aspectos psicológicos y sociales de cada individuo y también de las relaciones que se forman dentro de la organización, dicha dimensión afecta a la satisfacción puesto que si no hay un balance entre el ambiente interpersonal dentro de la organización no se

podrá tener una satisfacción laboral. Gonzales (2018), encontró datos similares encontrando una correlación de 0.722, entre los valores y creencias con la satisfacción laboral, es decir que tener en claro los valores institucionales sirve como base para sentirse a gusto con el ambiente laboral, además de las creencias, puesto que si están alineados con las propias creencias del personal será mucho más fácil establecer un vínculo con la organización. Contrastando los resultados con la presente investigación se confirma con un 0.603 de correlación moderada, se confirma las conclusiones del autor Gonzales.

Como menciona Sordo (2021), la filosofía que maneja la empresa, será el eje por el cual transitará la labor de la empresa y guiará al resto de aspectos; misión que es la razón de ser de tu compañía y muestra el compromiso que realiza tu empresa en el mercado; visión que describe el objetivo final; valores que incluyas en el código de cultura serán el fundamento de las acciones y tareas de cada miembro de la empresa.

El segundo objetivo específico busco determinar la relación entre la imagen organizacional y la satisfacción laboral, obteniendo una correlación de Rho de Spearman 0.580\*\*, es decir existe una correlación moderada entre ambas variables. Llanos (2016), señala a la imagen organizacional como aquellas que provoca la organización la cual está ligada con el servicio o bien que se brinda a la sociedad, si estos no están direccionados con los valores individuales, será muy difícil que el personal se sienta motivado por ende afectará a la satisfacción de realizar su trabajo. Asimismo, Gonzales (2018) encontró una correlación de .597 entre los elementos visibles y la satisfacción laboral, es decir que todo lo que representa la organización influye en le sentir se los trabajadores porque deben generar y representar todo lo que es la organización.

El tercer objetivo específico busco determinar la relación entre estructura organizacional con satisfacción laboral, obteniendo una correlación de Rho de Spearman = .602\*\*, es decir existe una correlación moderada entre ambas variables. Llanos (2016), define a la estructura organizacional como su nombre menciona la estructura interna de acuerdo a su identidad, como lo es el mercado laboral, el puesto que ocupa cada personal y las competencias necesarias para ocupar cada uno de los cargos. Si los empleados no están

ubicados en los puestos según las capacidades que poseen será difícil para ellos realizar ciertas funciones con facilidad lo que provocará insatisfacción.

Para Cofide (2021), cuando asumimos que la satisfacción incluye alcanzar un estado de felicidad debe haber un motivo detrás. La motivación no es más que el interés o impulso que te lleva a lograr tu objetivo. Esto mueve su comportamiento en una dirección particular. Una cosa es muy simple: si no estás motivado en la vida te será muy difícil lograr la satisfacción en tu existencia no hay otra forma de hacerlo. Por ello Ubicar adecuadamente al personal sirve para motivar en su labor ya que sabrá que sus funciones están ligadas a las capacidades con las que cuenta, es decir reconocen cuál es su importancia dentro de la organización.

Con los resultados obtenidos a nivel descriptivo se buscó describir la variable cultura organizacional, encontrándose en el personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP los siguientes datos, que el 27.8% presenta nivel bajo, el 66.3% nivel medio y el 5,9% nivel alto. Con los siguientes resultados se entiende que la cultura organizacional no ha sido establecida adecuadamente en todo el personal por lo que no se sienten totalmente identificados con la cultura que se practica en la organización (UNADE, 2019, p.6). Resultados similares encontró Gonzales (2018) donde la cultura se encontraba a un nivel medio con 40% de los empleados practicando sus funciones de acuerdo a la cultura de la empresa. Así mismo Reyes (2020) también encontró en su trabajo de investigación el nivel de cultura organizacional es 60% bajo y 40% medio.

Como menciona Llanos (2016), si no existe una cultura organizacional definida para cada empleado ellos no adoptaran las características de identidad que los diferencien del resto de organizaciones, lo que puede dificultar el desarrollo de sus tareas de manera satisfactoria porque no se complementan por completo con los objetivos de la organización.

Con respecto al nivel de satisfacción del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, se encontró que el 55.6% tiene nivel bajo, el 40,8% tiene nivel medio y el 3.6% presenta un nivel alto. Esto hace referencia a que en el personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, existe una baja satisfacción puesto que

es donde se acumula el mayor porcentaje, es decir el personal no está gusto con el trabajo que desempeña, no hay motivación para acudir a ejecutar las funciones diarias. Villafuerte (2018), es su trabajo de investigación obtuvo 12.5% de nivel bajo, 70.1% nivel medio y 17.4% de nivel alto. Por otro lado, Gorozabel (2018) encontró que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores es de 43%, además que se encontró una satisfacción intrínseca de 41,7%, y una satisfacción extrínseca de 36,7%.

Como se mencionó en el presente trabajo y trabajos previos realizados por otros autores, los niveles de satisfacción oscilan entre nivel bajo además de nivel medio, es decir existen otros factores que afectan directamente al sentir del personal, como señala Cofide (2021), aquellos que presentan insatisfacción con respecto a su trabajo, no están motivados o no tiene la fuerza para llevar a cabo su objetivo.

Habiendo revisado todos los hallazgos encontrados y a su vez contrastado según resultados encontrados con otros trabajos de investigación, así como bases teóricas, se llegó a la conclusión que efectivamente la cultura organizacional puede ser un factor determinante que influye en la satisfacción de los integrantes de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

De acuerdo con el objetivo general se determinó la relación de la cultura organizacional y satisfacción laboral, obteniendo un coeficiente  $Rho = .603^{**}$ , evidenciando una correlación moderada con una significancia  $p < 0,05$ . Concluyendo que mientras más fuerte sea la cultura organizacional, mayor será la satisfacción del personal.

### **SEGUNDA**

Conforme el primer objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión personalidad de la organización y la satisfacción laboral, encontrando ( $Rho = .591^{**}$ ) una correlación moderada con una significancia  $p < 0,05$ . Es decir, que si el personal tiene una mejor relación entre compañeros y si se complementa con los valores de la organización mayor será la satisfacción que presente el personal.

### **TERCERA**

Con respecto al segundo objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión imagen organizacional y la satisfacción laboral, encontrándose ( $Rho = .580^{**}$ ) una correlación moderada con una significancia  $p < 0,05$ . Este resultado hace referencia a que si los empleados tienen mejor alienación con las estrategias que aplica la organización para impartir su servicio, aumentará su manera de ejecutar sus funciones.

### **CUARTA**

Conforme el tercer objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral, encontrándose ( $Rho = .602^{**}$ ) una correlación moderada con una significancia  $p < 0,05$ . Esto quiere decir que la adecuada ubicación del personal permite se desarrollen en base a sus capacidades por lo que tendrán una mayor motivación al realizar las tareas.



## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Evaluar periódicamente el nivel de cultura organizacional y satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, con la finalidad de identificar los aspectos que generan sus bajos niveles de satisfacción y a su vez generar nuevas estrategias que mejoren ambos aspectos en el personal.

### **SEGUNDA**

Diseñar e implementar un plan de actividades que genere mayor interacción entre el personal, de modo que fomente el buen ambiente laboral, el trabajo en equipo y el rendimiento grupal.

### **TERCERA**

Capacitar de forma semestral sobre los nuevos lineamientos o procesos que deben realizar, para mantener actualizado al personal, así sentirán más afiliación con los propósitos de la organización.

### **CUARTA**

Realizar evaluaciones que estén dirigidas a identificar si el personal está ubicado idóneamente en el puesto de trabajo, a fin de identificar el desempeño y las capacidades de cada uno, esto permitirá valorar que el personal puede ascender a otro cargo de mayor responsabilidad dentro de la organización.

## REFERENCIAS

- Abena et. al. (2016) Making Employee Recognition a Tool for Achieving Improved Performance: Implication for Ghanaian Universities. *Journal of Education and Practice*.
- Amelia França, Luisa, & dos Santos Mendes Mónico, Lisete (2014). The Role of Emotional Intelligence in Job Satisfaction of Individuals. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1),203-211.
- Badia, E.; Navajas, J.; Losilla, J.-M. Organizational Culture and Subcultures in the Spanish Nuclear Industry. *Appl. Sci.* 2020, 10, 3454.
- Bashir (2020) Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*. Volumen 7. 2020.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Colombia DF: Shalom.
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Bhandari, P. (2021). An introduction to correlational research. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/correlational-research/>
- Chandler (2021) Knowledge Management in Large Complex Organizations: The subcultural Level. Pag.17. Budapest Bussiness School.
- Chiner, E. (2011). Con su artículo científico. La validez. Tomo 6. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Cofide (2021). Satisfacción laboral: guía para mejorarla. <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Cordoba, S. (2020). La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una Maternidad Pública de la ciudad de Rosario, Argentina año 2018. Tesis de posgrado. Universidad Nacional del Rosario, Argentina.
- Corimayhua, O. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de Educación, Perú.
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la investigación*. (Primera, Ed.) México DF: Universidad Autónoma del Carmen

- Cortes, N. (2021). Todo sobre la satisfacción laboral. <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral/>
- Danish, R.Q., Asghar, J., Ahmad, Z. et al. Factors affecting “entrepreneurial culture”: the mediating role of creativity. *J Innov Entrep* 8, 14 (2019).
- Davis, B. (2021). MVOrganizing. Obtenido de <https://www.mvorganizing.org/what-are-5-ways-to-validate-a-instruments-validity/>
- Eden (2021). Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos. <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
- Editorial Grudemi (2019). Muestreo probabilístico. Recuperado de Enciclopedia Económica. <https://enciclopediaeconomica.com/muestreo-probabilistico/>.
- García, S. (2020). La Satisfacción Laboral. <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
- García-Mainar, Inmaculada, & García-Martín, Guillermo, & Montuenga, Víctor M. (2016). Gender Differences in Occupations, Job Attributes, And Job Satisfaction. *Revista De Economía Aplicada*, XXIV (71),39-67
- Gómez, C. y Rodríguez, J. (2013). Teorías de la cultura organizacional. <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevision2013.pdf>
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. (Primera, Ed.) México DF: Red Tercer Milenio S.C.
- Gonzales, G. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital de Apoyo San Francisco-Ayacucho. 2018. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Perú.
- Gorozabel, E. (2018). Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí. Tesis de Posgrado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Hendryadi et. al. (2019) Bureaucratic culture, empowering leadership, affective commitment, and knowledge sharing behavior in Indonesian government public services. *Cogent Bussiness & Management*.

- Hernández Siampieri, R. & Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta Ed.) Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ho Tan Thanh (2020) Motivators and its impacts on job satisfaction in FDI companies - A case study of Eurowindow Vietnam. Management & Marketing: Challenges for the Knowledge Society 15(1):109-124.
- Llanos (2016). La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana. Ecuador: Universidad ECOTEC. <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Lugo, Z. (2021). Población y muestra. Diferenciador: descubre las diferencias y semejanzas. Recuperado de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Marcos, L. (2012). La cultura Organizacional. Escuela de Organización Industrial. <https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>
- Middleton, F. (2021). Scribbr. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Nickerson, C. (2021, Sept 22). Individualistic cultures and behavior. Simply Psychology.
- Oludeyi O. S. (2015) A Review of Literature on Work Environment and Work Commitment: Implication For Future Research In Citadels Of Learning. Hrm.Pag. 32.
- Omar, Alicia, & Salessi, Solana, & Urteaga, Florencia (2017). Impact Of Management Practices on Job Satisfaction. Ram. Revista de Administração Mackenzie, 18(5),92-115
- Perez, M. (2021). Muestra. Concepto Definicion. Recuperado de [https://conceptodefinicion.de/muestra/#Que\\_es\\_muestra](https://conceptodefinicion.de/muestra/#Que_es_muestra)
- Pitombo Leite, Nildes Raimunda, & de Aguiar Rodrigues, Ana Carolina, & Galvão de Albuquerque, Lindolfo (2014). Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships? BAR - Brazilian Administration Review, 11(4),476-495.

- Reyes, S. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Huarmey, 2020. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Perú.
- Rios, I. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Perú.
- Rockcontent (2019). Entiende qué es la Cultura Organizacional, su importancia y principales tipos. <https://rockcontent.com/es/blog/cultura-organizacional/>
- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Tesis de posgrado. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Sánchez, Carrasco, Danvila, Sastre (2016) Organizational culture and family business: A configurational approach. *European Journal of Family Business* vol.6 Num.2.
- Shekman, R. (2020). Onago academy. Obtenido de <https://www.enago.com/academy/is-there-pure-research-anymore/>
- Shkoler O and Kimura T (2020) How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Front. Psychol.* 11:38.
- Sordo, A. (2021). Cultura organizacional: tipos, elementos, y ejemplos extraordinarios. <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Trepalacios, J., Vásquez, R., & Bello, L. (2005). *Investigación de Mercados*. México DF: International Thomson Editores.
- UNADE (2019). Cultura organizacional en una empresa. Universidad UNADE. <https://unade.edu.mx/cultura-organizacional/>
- Vallejo, O. (2017) *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. (2da. Ed.) Colombia: Educosta.
- Victor, J., & Hoole, C. (2017). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 15(0), a853.
- Villegas, C. (2017). Impacto de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral. caso empresa farmacéutica ubicada en Guacara Estado Carabobo. Tesis de posgrado. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Westreicher, G. (2021). Población. Economipedia: haciendo fácil la economía.

Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

Zans, A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

Zainudin, Bustami & Sutawidjaya, Ahmad & Saluy, Ahmad & Djamil, Maszudulhak & Endri, Endri. (2021). effect of compensation, leadership, and supervision on performance of government civil servants: Mediating role of adversity quotient. *Linguistics and Culture Review*. 5. 10.21744/lingcure.v5n1.1988.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz De Consistencia										
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.		
Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.	¿Cómo la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021?	Determinar como la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.	La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.	Cultura organizacional	Personalidad de la organización	Visión	P1, P2	<u>Investigación</u> Básica, hipotético-deductiva, cuantitativa y correlacional  <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal  <u>Poblacion</u> Personal compuesto por 169 personas  <u>Técnica</u> encuesta  <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos  <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.24  <u>Confiability</u> Se utilizo el alfa de Cronbach		
									Integración	P3, P4
									Comportamiento	P5, P6
						Imagen organizacional	Relaciones		P7, P8	
							Expectativas		P9, P10	
							Servicios		P11, P12	
					Estructura organizacional	Mercado laboral	P13, P14			
						Clasificación ocupacional	P15, P16			
						Clasificación por competencias	P17, P18			
		Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Satisfacción laboral	Oportunidades laborales	Remuneración		P19, P20	
	¿Cómo la personalidad de la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021?	Determinar como la personalidad de la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.	La personalidad de la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.				Desarrollo de capacidades			P21, P22
							Empoderamiento			P23, P24
¿Cómo la imagen organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021?	Determinar como la imagen organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.	La imagen organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.		Calidad de vida laboral		Características	P25, P26			
						Ambiente laboral	P27, P28			
						Apoyo social	P29, P30			
¿Cómo la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021?	Determinar como la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.	La estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021.		Comportamiento del personal	Aspiración	P31, P32				
					Motivación					
					Desempeño	P33, P34				





		Clasificación por competencias				
Satisfacción laboral	Vallejo (2017) La satisfacción en el trabajo podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores de que el trabajador desarrolla su propio trabajo.	La variable satisfacción laboral es de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones oportunidades laborales, calidad de vida laboral y comportamiento del personal las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Oportunidades laborales	Remuneración	1.Nunca	Encuesta Cuestionario
				Desarrollo de capacidades	2.Casi nunca	
				Empoderamiento	3.A veces	
			Calidad de vida laboral	Características	4. Casi Siempre	
				Ambiente laboral	5.Siempre	
				Apoyo social		
				Aspiración		
			Comportamiento del personal	Valoración		
	Desempeño					

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### “UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

#### Cuestionario Cultura Organizacional

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será reservada y anónima.

#### ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. PERSONALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN						
N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Visión						
1.	¿Considera usted que la visión del personal esta alineada a la visión de la institución?					
2.	¿Cree usted que todo el personal conoce la visión de la institución?					
Indicador 02. Integración						
3.	¿Piensa usted que el personal de la institución se relaciona de manera adecuada con sus compañeros de labores?					
4.	¿Cree que la integración es un factor influyente en el desempeño del personal?					
Indicador 03. Comportamiento						
5.	¿Piensa usted que sus compañeros de labores se comportan según las necesidades del servicio esperado?					
6.	¿Considera usted que el comportamiento del personal influye en el clima laboral de la institución?					

<b>Dimensión 02. Imagen organizacional</b>					
<b>Indicador 01: Relaciones</b>					
7.	¿Cree usted que según como el personal se relaciona con su entorno influye en la imagen de la organización?				
8.	¿Piensa que la imagen de la institución es afectada cuando el personal se relaciona sin una adecuada supervisión ?				
<b>Indicador 02: Expectativas</b>					
9.	¿Cree que el personal cumple con las expectativas que necesita la institución?				
10.	¿Considera usted que el personal tiene altas expectativas al ingresar a trabajar en la institución?				
<b>Indicador 03: Servicios</b>					
11.	¿Cree usted que los servicios brindados por el personal son los mejores que se pueden brindar según sus funciones?				
12.	¿Considera que la institución brinda los servicios adecuados según lo esperado por su entorno?				
<b>Dimensión 03. Estructura organizacional</b>					
<b>Indicador 01: Mercado laboral</b>					
13.	¿Piensa usted que el perfil del personal es el adecuado según la estructura de la institución?				
14.	¿Cree usted que al momento de contratar nuevo personal se debe tener en cuenta el perfil laboral?				
<b>Indicador 02: Clasificación ocupacional</b>					
15.	¿Considera que el personal cumple adecuadamente con las funciones según su puesto asignado?				
16.	¿Piensa usted que la institución realiza una buena clasificación al momento de asignar tareas según las funciones del personal?				
<b>Indicador 03: Clasificación por competencias</b>					
17.	¿Cree que se debe mejorar la estructura al seleccionar al personal nuevo en la institución basados en las competencias mostradas actualmente por quienes la integran?				
18.	¿Considera usted que todo el personal están en los puestos adecuados según sus competencias mostradas?				

***Gracias por su participación***

## “UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

### Cuestionario de Satisfacción Laboral

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima – 2021” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será reservada y anónima.

#### ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. Oportunidades laborales						
N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Remuneración						
1.	¿considera usted que la remuneración actual satisface las necesidades que tiene como personal de la institución?					
2.	¿Piensa usted que el salario actual que percibe guarda relación con las labores que realiza en la institución?					
Indicador 02. Desarrollo de capacidades						
3.	¿Cree que la organización brinda un buen sistema de evaluación del desempeño del personal que labora en la institución?					
4.	¿Cree usted que la organización brinda oportunidades de crecimiento laboral según las capacidades adquiridas a través del tiempo?					
Indicador 03. Empoderamiento						
5.	¿Usted cree que la motivación constante en el personal influye en una mayor satisfacción laboral del mismo?					

6.	¿Considera que la autoestima del personal esta relacionada con las satisfacción que esta tiene con su institución?						
<b>Dimensión 02. Calidad de vida laboral</b>							
<b>Indicador 01: Características</b>							
7.	¿Considera usted que cuentan con los materiales adecuados para la realización de sus actividades laborales?						
8.	¿Se encuentra usted satisfecho con la calidad de vida laboral que existe en la institución?						
<b>Indicador 02: Ambiente Laboral</b>							
9.	¿Cree usted que existe un trato respetuoso entre el personal laboral dentro de la institución?						
10.	¿Se encuentra satisfecho con los ambientes laborales en las que se desempeña el personal en la institución?						
<b>Indicador 03: Apoyo Laboral</b>							
11.	¿Piensa usted que existe apoyo entre los compañeros de la institución en los momentos necesarios?						
12.	¿Considera que existe el trabajo en equipo en el área donde labora?						
<b>Dimensión 03. Comportamiento del personal</b>							
<b>Indicador 01: Aspiración</b>							
13.	¿Considera que sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el puesto laboral alcanzado ?						
14.	¿Cree que el entorno laboral donde se desempeña lo motivan a ser mejor cada día ?						
<b>Indicador 02: Valoración</b>							
15.	¿Cree usted que la organización valora al personal que tienen un gran desempeño en su área de trabajo?						
16.	¿Usted se siente valorado por sus superiores inmediatos al destacar en las funciones asignadas?						
<b>Indicador 03: Desempeño</b>							
17.	¿Piensa usted que el personal se esfuerza en mejorar su desempeño de manera constante en la institución?						
18.	¿Se siente usted satisfecho con el desempeño realizado por sus compañeros de labores al momento de trabajar en equipo?						

***Gracias por su participación***

## Anexo 4. Validación por juicios de expertos

### Cuestionario de Cultura organizacional

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1</b> ¿Considera usted que la visión del personal esta alineada a la visión de la institución?	X		X		X		
2	¿Cree usted que todo el personal conoce la visión de la institución?	X		X		X		
3	¿Piensa usted que el personal de la institución se relaciona de manera adecuada con sus compañeros de labores?	X		X		X		
4	¿Cree que la integración es un factor influyente en el desempeño del personal?	X		X		X		
5	¿Piensa usted que sus compañeros de labores se comportan según las necesidades del servicio esperado?	X		X		X		
6	¿Considera usted que el comportamiento del personal influye en el clima laboral de la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que según como el personal se relaciona con su entorno influye en la imagen de la organización?	X		X		X		
8	¿Piensa que la imagen de la institución es afectada cuando el personal se relaciona sin una adecuada supervisión?	X		X		X		
9	¿Cree que el personal cumple con las expectativas que necesita la institución?	X		X		X		
10	¿Considera usted que el personal tiene altas expectativas al ingresar a trabajar en la institución?	X		X		X		
11	¿Cree usted que los servicios brindados por el personal son los mejores que se pueden brindar según sus funciones?	X		X		X		
12	¿Considera que la institución brinda los servicios adecuados según lo esperado por su entorno?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Piensa usted que el perfil del personal es el adecuado según la estructura de la institución?	X		X		X		
14	¿Cree usted que al momento de contratar nuevo personal se debe tener en cuenta el perfil laboral?	X		X		X		
15	¿Considera que el personal cumple adecuadamente con las funciones según su puesto asignado?	X		X		X		
16	¿Piensa usted que la institución realiza una buena clasificación al momento de asignar tareas según las funciones del personal?	X		X		X		
17	¿Cree que se debe mejorar la estructura al seleccionar al personal nuevo en la institución basados en las competencias mostradas actualmente por quienes la integran?	X		X		X		
18	¿Considera usted que todo el personal está en los puestos adecuados según sus competencias mostradas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador.    Mg: ..... Cinthya Virginia Soto Hidalgo .....        DNI:..... 41808419 .....

Especialidad del validador:..... Docente Metodóloga .....

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

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

23 de noviembre de 2021



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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
	¿Considera usted que la visión del personal esta alineada a la visión de la institución?	X		X		X		
	2	¿Cree usted que todo el personal conoce la visión de la institución?	X		X		X	
3	¿Piensa usted que el personal de la institución se relaciona de manera adecuada con sus compañeros de labores?	X		X		X		
4	¿Cree que la integración es un factor influyente en el desempeño del personal?	X		X		X		
5	¿Piensa usted que sus compañeros de labores se comportan según las necesidades del servicio esperado?	X		X		X		
6	¿Considera usted que el comportamiento del personal influye en el clima laboral de la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que según como el personal se relaciona con su entorno influye en la imagen de la organización?	X		X		X		
8	¿Piensa que la imagen de la institución es afectada cuando el personal se relaciona sin una adecuada supervisión?	X		X		X		
9	¿Cree que el personal cumple con las expectativas que necesita la institución?	X		X		X		
10	¿Considera usted que el personal tiene altas expectativas al ingresar a trabajar en la institución?	X		X		X		
11	¿Cree usted que los servicios brindados por el personal son los mejores que se pueden brindar según sus funciones?	X		X		X		
12	¿Considera que la institución brinda los servicios adecuados según lo esperado por su entorno?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Piensa usted que el perfil del personal es el adecuado según la estructura de la institución?	X		X		X		
14	¿Cree usted que al momento de contratar nuevo personal se debe tener en cuenta el perfil laboral?	X		X		X		
15	¿Considera que el personal cumple adecuadamente con las funciones según su puesto asignado?	X		X		X		
16	¿Piensa usted que la institución realiza una buena clasificación al momento de asignar tareas según las funciones del personal?	X		X		X		
17	¿Cree que se debe mejorar la estructura al seleccionar al personal nuevo en la institución basados en las competencias mostradas actualmente por quienes la integran?	X		X		X		
18	¿Considera usted que todo el personal está en los puestos adecuados según sus competencias mostradas?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr./* : Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio.....            DNI:09809744.....

Especialidad del validador..... *Dr. Administración – Metodología de la Investigación Científica*  
.....

.....20...de Noviembre...del 2021....

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

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



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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Considera usted que la visión del personal esta alineada a la visión de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que todo el personal conoce la visión de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Piensa usted que el personal de la institución se relaciona de manera adecuada con sus compañeros de labores?	✓		✓		✓		
4	¿Cree que la integración es un factor influyente en el desempeño del personal?	✓		✓		✓		
5	¿Piensa usted que sus compañeros de labores se comportan según las necesidades del servicio esperado?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que el comportamiento del personal influye en el clima laboral de la institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que según como el personal se relaciona con su entorno influye en la imagen de la organización?	✓		✓		✓		
8	¿Piensa que la imagen de la institución es afectada cuando el personal se relaciona sin una adecuada supervisión?	✓		✓		✓		
9	¿Cree que el personal cumple con las expectativas que necesita la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que el personal tiene altas expectativas al ingresar a trabajar en la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cree usted que los servicios brindados por el personal son los mejores que se pueden brindar según sus funciones?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la institución brinda los servicios adecuados según lo esperado por su entorno?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Piensa usted que el perfil del personal es el adecuado según la estructura de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que al momento de contratar nuevo personal se debe tener en cuenta el perfil laboral?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que el personal cumple adecuadamente con las funciones según su puesto asignado?	✓		✓		✓		
16	¿Piensa usted que la institución realiza una buena clasificación al momento de asignar tareas según las funciones del personal?	✓		✓		✓		
17	¿Cree que se debe mejorar la estructura al seleccionar al personal nuevo en la institución basados en las competencias mostradas actualmente por quienes la integran?	✓		✓		✓		
18	¿Considera usted que todo el personal está en los puestos adecuados según sus competencias mostradas?	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Carlos Humberto Fabián Falcón DNI: 43580084**

**Especialidad del validador: Temático**

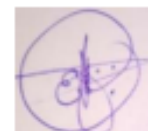
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**20 de Noviembre del 2021**



---

Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón  
Metodólogo en Gestión Pública  
DTC-DGPYG-UVCV-SP

## Cuestionario de Satisfacción laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿considera usted que la remuneración actual satisface las necesidades que tiene como personal de la institución?	X		X		X		
2	¿Piensa usted que el salario actual que percibe guarda relación con las labores que realiza en la institución?	X		X		X		
3	¿Cree que la organización brinda un buen sistema de evaluación del desempeño del personal que labora en la institución?	X		X		X		
4	¿Cree usted que la organización brinda oportunidades de crecimiento laboral según las capacidades adquiridas a través del tiempo?	X		X		X		
5	¿Usted cree que la motivación constante en el personal influye en una mayor satisfacción laboral del mismo?	X		X		X		
6	¿considera que la autoestima del personal está relacionada con la satisfacción que esta tiene con su institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que cuentan con los materiales adecuados para la realización de sus actividades laborales?	X		X		X		
8	¿Se encuentra usted satisfecho con la calidad de vida laboral que existe en la institución?	X		X		X		
9	¿Cree usted que existe un trato respetuoso entre el personal laboral dentro de la institución?	X		X		X		
10	¿Se encuentra satisfecho con los ambientes laborales en las que se desempeña el personal en la institución?	X		X		X		
11	¿piensa usted que existe apoyo entre los compañeros de la institución en los momentos necesarios?	X		X		X		
12	¿Considera que existe el trabajo en equipo en el área donde labora?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el puesto laboral alcanzado?	X		X		X		
14	¿Cree que el entorno laboral donde se desempeña lo motivan a ser mejor cada día?	X		X		X		
15	¿Cree usted que la organización valora al personal que tienen un gran desempeño en su área de trabajo?	X		X		X		
16	¿Usted se siente valorado por sus superiores inmediatos al destacar en las funciones asignadas?	X		X		X		
17	¿Piensa usted que el personal se esfuerza en mejorar su desempeño de manera constante en la institución?	X		X		X		
18	¿se siente usted satisfecho con el desempeño realizado por sus compañeros de labores al momento de trabajar en equipo?	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador.    Mg: Cinthy Virginia Soto Hidalgo        DNI: 41808419

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

23 de noviembre de 2021

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

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

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿considera usted que la remuneración actual satisface las necesidades que tiene como personal de la institución?	X		X		X		
2	¿Piensa usted que el salario actual que percibe guarda relación con las labores que realiza en la institución?	X		X		X		
3	¿Cree que la organización brinda un buen sistema de evaluación del desempeño del personal que labora en la institución?	X		X		X		
4	¿Cree usted que la organización brinda oportunidades de crecimiento laboral según las capacidades adquiridas a través del tiempo?	X		X		X		
5	¿Usted cree que la motivación constante en el personal influye en una mayor satisfacción laboral del mismo?	X		X		X		
6	¿considera que la autoestima del personal está relacionada con la satisfacción que esta tiene con su institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que cuentan con los materiales adecuados para la realización de sus actividades laborales?	X		X		X		
8	¿Se encuentra usted satisfecho con la calidad de vida laboral que existe en la institución?	X		X		X		
9	¿Cree usted que existe un trato respetuoso entre el personal laboral dentro de la institución?	X		X		X		
10	¿Se encuentra satisfecho con los ambientes laborales en las que se desempeña el personal en la institución?	X		X		X		
11	¿piensa usted que existe apoyo entre los compañeros de la institución en los momentos necesarios?	X		X		X		
12	¿Considera que existe el trabajo en equipo en el área donde labora?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el puesto laboral alcanzado?	X		X		X		
14	¿Cree que el entorno laboral donde se desempeña lo motivan a ser mejor cada día?	X		X		X		
15	¿Cree usted que la organización valora al personal que tienen un gran desempeño en su área de trabajo?	X		X		X		
16	¿Usted se siente valorado por sus superiores inmediatos al destacar en las funciones asignadas?	X		X		X		
17	¿Piensa usted que el personal se esfuerza en mejorar su desempeño de manera constante en la institución?	X		X		X		
18	¿se siente usted satisfecho con el desempeño realizado por sus compañeros de labores al momento de trabajar en equipo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./: Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio.....            DNI:09809744 .....

Especialidad del validador: Dr. Administración – Metodología de la investigación Científica .....

.....20...de Noviembre...del 2021....

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

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿considera usted que la remuneración actual satisface las necesidades que tiene como personal de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Piensa usted que el salario actual que percibe guarda relación con las labores que realiza en la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Cree que la organización brinda un buen sistema de evaluación del desempeño del personal que labora en la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que la organización brinda oportunidades de crecimiento laboral según las capacidades adquiridas a través del tiempo?	✓		✓		✓		
5	¿Usted cree que la motivación constante en el personal influye en una mayor satisfacción laboral del mismo?	✓		✓		✓		
6	¿considera que la autoestima del personal está relacionada con la satisfacción que esta tiene con su institución?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que cuentan con los materiales adecuados para la realización de sus actividades laborales?	✓		✓			✓	
8	¿Se encuentra usted satisfecho con la calidad de vida laboral que existe en la institución?	✓		✓			✓	
9	¿Cree usted que existe un trato respetuoso entre el personal laboral dentro de la institución?	✓		✓			✓	
10	¿Se encuentra satisfecho con los ambientes laborales en las que se desempeña el personal en la institución?	✓		✓			✓	
11	¿piensa usted que existe apoyo entre los compañeros de la institución en los momentos necesarios?	✓		✓			✓	
12	¿Considera que existe el trabajo en equipo en el área donde labora?	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el puesto laboral alcanzado?	✓		✓		✓	✓	
14	¿Cree que el entorno laboral donde se desempeña lo motivan a ser mejor cada día?	✓		✓		✓	✓	
15	¿Cree usted que la organización valora al personal que tienen un gran desempeño en su área de trabajo?	✓		✓		✓	✓	
16	¿Usted se siente valorado por sus superiores inmediatos al destacar en las funciones asignadas?	✓		✓		✓	✓	
17	¿Piensa usted que el personal se esfuerza en mejorar su desempeño de manera constante en la institución?	✓		✓		✓	✓	
18	¿se siente usted satisfecho con el desempeño realizado por sus compañeros de labores al momento de trabajar en equipo?	✓		✓		✓	✓	



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón        **DNI:43580084**

**Especialidad del validador:** Temático

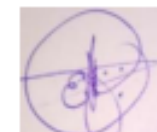
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**20 de Noviembre del 2021**



---

Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón  
Metodólogo en Gestión Pública  
DTC-DGPyG-UVCV-SP

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

**Tabla 13**

*Confiabilidad del cuestionario cultura organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	18

*Fuente: Elaboración propia*

**Nota:** En la tabla 13, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el estadístico Alfa de Cronbach de los cuestionarios empleados son, .870, dato que se encuentran dentro de los márgenes indicando que cuentan con una fuerte confiabilidad.

**Tabla 14**

*Confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	18

*Fuente: Elaboración propia*

**Nota:** En la tabla 14, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el estadístico Alfa de Cronbach de los cuestionarios empleados son, .898, dato que se encuentran dentro de los márgenes indicando que cuentan con una fuerte confiabilidad.

## Anexo 6. Fichas técnicas de las variables

Tabla N° 1 *Ficha técnica de la variable cultura organizacional.*

---

Ficha técnica del instrumento para medir la cultura organizacional

---

- Nombre: Cuestionario de cultura organizacional
  - Autor: Llanos (2016)
  - Adaptado por: Hernández (2021)
  - Objetivo: Medir el nivel de cultura organizacional del personal de la división de operaciones especiales del Escuadron Verde PNP.
  - Lugar de aplicación: Lima
  - Forma de aplicación: Virtual
  - Duración de la encuesta: 30 minutos
- 

*Fuente: Elaboración propia.*

Tabla N° 2 *Ficha técnica de la variable satisfacción laboral.*

---

Ficha técnica para medir el satisfacción laboral

---

- Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral
  - Autor: Vallejo (2017)
  - Adaptado por: Hernández (2021)
  - Objetivo: Medir el nivel de satisfacción del personal de la división de operaciones especiales del Escuadron Verde PNP.
  - Lugar de aplicación: Lima
  - Forma de aplicación: Virtual
  - Duración de la encuesta: 30 minutos
- 

*Fuente: cuestionarios adaptados (2021)*

## Anexo 7. Gráficos del análisis descriptivo

Figura 1: Niveles de Cultura organizacional del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.

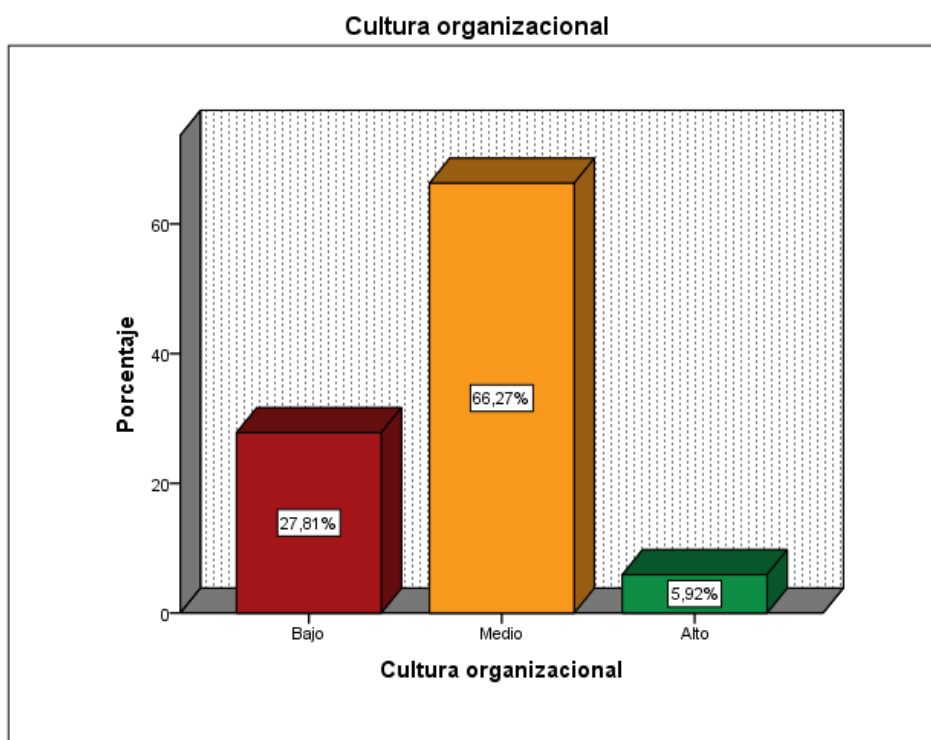


Figura 2: Niveles de Satisfacción laboral del personal de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.

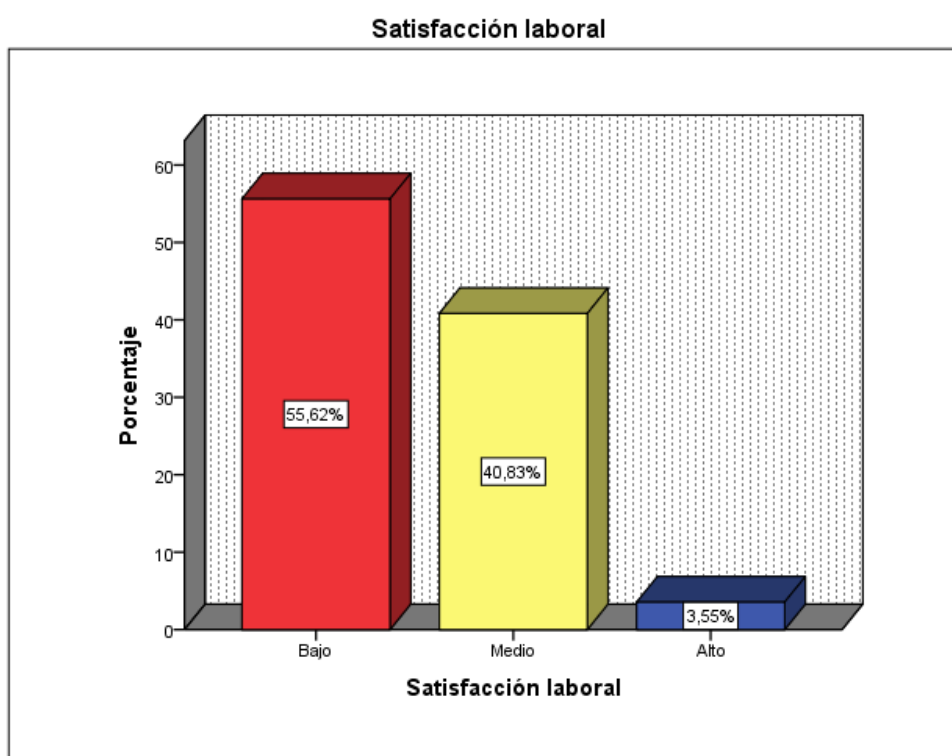


Figura 3: Niveles de personalidad de la organización de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.

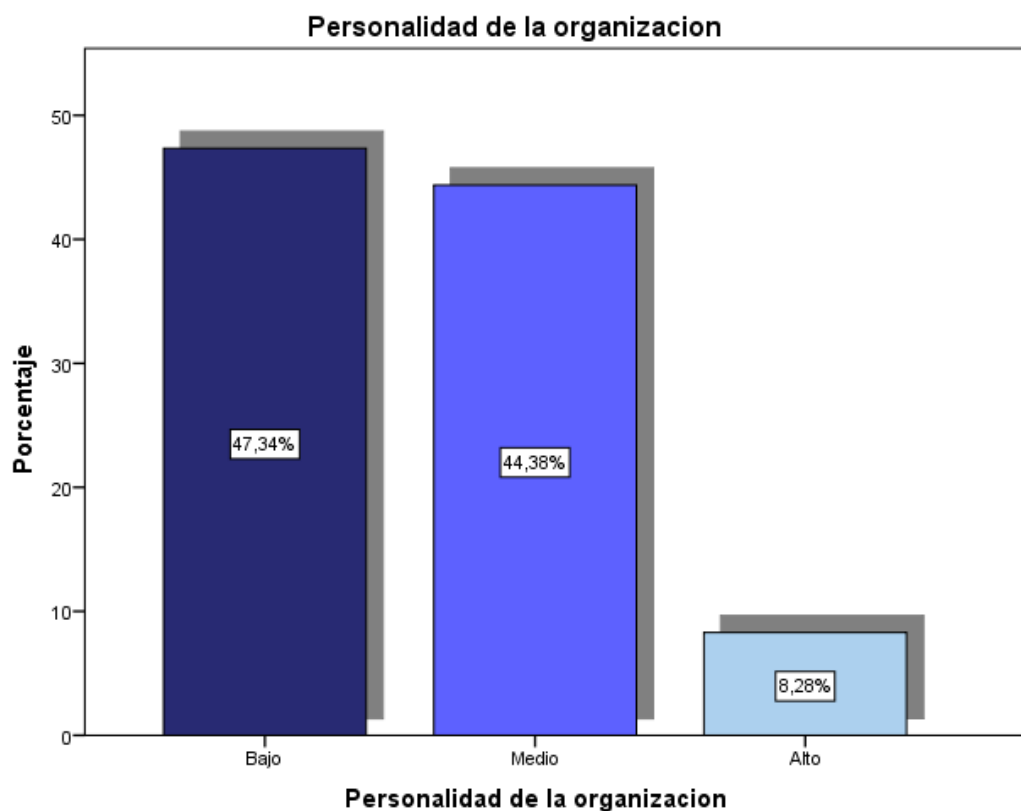


Figura 4: Niveles imagen organizacional de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.

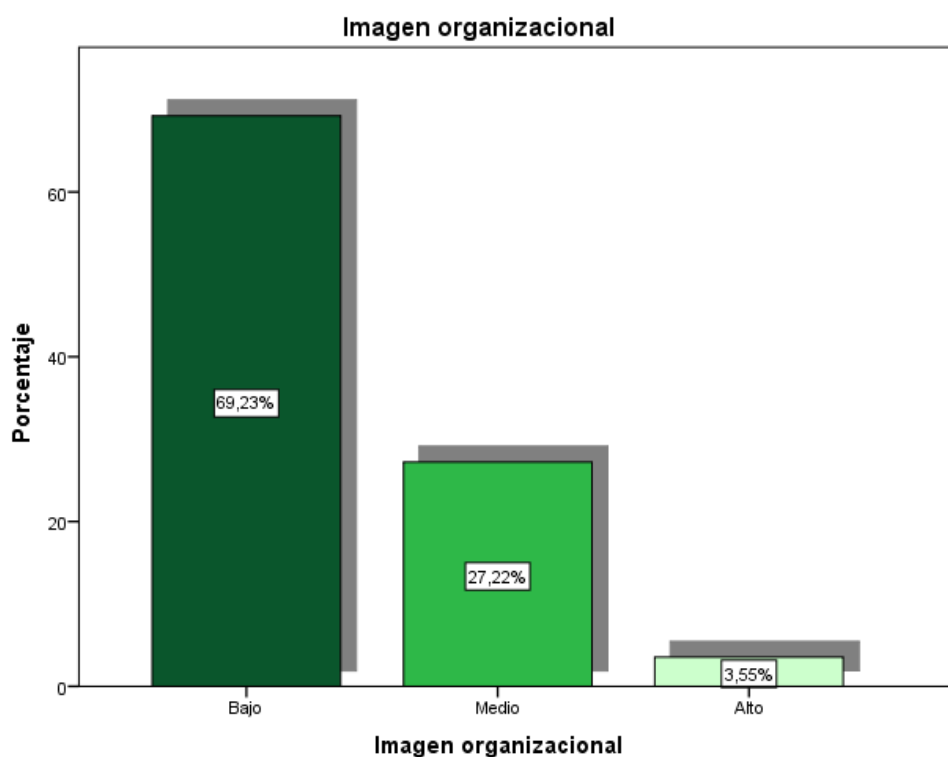
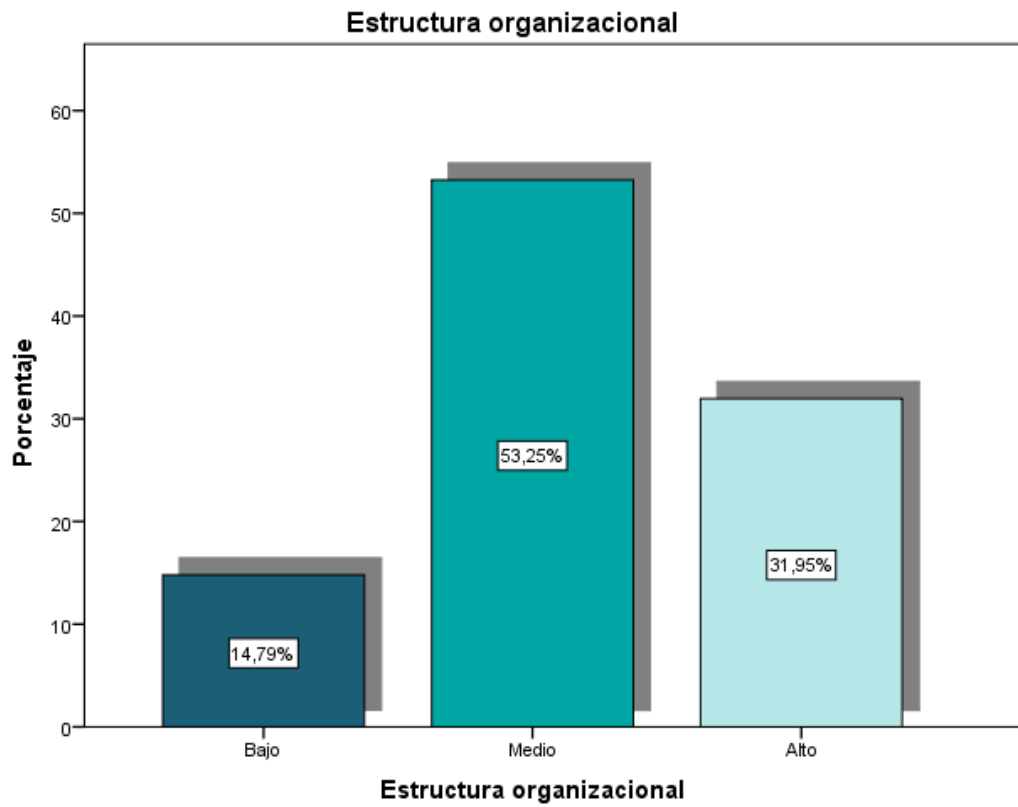


Figura 5: Niveles estructura organizacional de la División de Operaciones Especiales del Escuadrón Verde PNP.



## Anexo 8. Fórmula de población

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

De esta forma tenemos:

z = nivel de confianza 95%

N = universo 300

p= proporción positiva 0.5 q= proporción negativa 0.5 e= margen de error 5%

n = tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (300) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (300 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 169$$

## **Anexo 9. Validez del instrumento**

*Tabla N° 3 Validez del instrumento de cultura organizacional y satisfacción laboral*

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Cinthya Virginia Soto Hidalgo	Aplicable
2	Mg. Carlos Humberto Fabian Falcón	Aplicable
3	Mg. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Aplicable

*Fuente: Certificado de Validez de Expertos*



## Anexo 10. Matriz de datos

	Cultura organizacional																		Satisfacción laboral																					
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18				
personal 01	2	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
personal 02	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2		
personal 03	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	5	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1		
personal 04	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	5	1	2	2	4	2	3	2	1	2	1	3	3	4	1				
personal 05	2	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
personal 06	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
personal 07	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2		
personal 08	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
personal 09	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	5	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2		
personal 10	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2			
personal 11	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	2	2	1	2	2	5	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2			
personal 12	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
personal 13	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	4	1	2		
personal 14	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1		
personal 15	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2		
personal 16	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	4	3	1	3	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	
personal 17	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4		
personal 18	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2		
personal 19	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	2	2	5	3	3		
personal 20	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3		
personal 21	2	4	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
personal 22	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	
personal 23	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
personal 24	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	
personal 25	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	
personal 26	2	4	2	2	3	3	1	3	2	2	4	4	3	1	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	
personal 27	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1
personal 28	2	5	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	4	4	2	2	5	2	2	5	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	
personal 29	2	4	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
personal 30	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
personal 31	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
personal 32	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	5	4	4	1	3	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	2
personal 33	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
personal 34	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
personal 35	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	
personal 36	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	
personal 37	3	3	1	4	2	3	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	
personal 38	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
personal 39	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	
personal 40	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	





personal 120	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5				
personal 121	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	4	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
personal 122	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
personal 123	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
personal 124	2	5	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	2	3	2	2	3	3	3	3		
personal 125	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
personal 126	2	5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	5	3	2	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
personal 127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	1	3	5	5	1	1	1	2	1	2	1			
personal 128	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1		
personal 129	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1	5	5	3	5	5	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
personal 130	1	5	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	1	5	1	1	5	1	5	5	5	2	2	3	3	5	1	1	2	1	2	2	2	2			
personal 131	5	5	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	5	5	3	5	5	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3			
personal 132	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	5	1	4	2	1	4	2	5	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2			
personal 133	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3		
personal 134	5	5	4	3	3	5	3	2	2	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2		
personal 135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
personal 136	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	5	2	2	1	2	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2		
personal 137	2	5	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	5	3	2	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1		
personal 138	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
personal 139	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2		
personal 140	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	5	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	
personal 141	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	5	1	2	2	4	2	3	2	1	2	1	3	3	4	1	1	1		
personal 142	2	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
personal 143	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
personal 144	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
personal 145	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
personal 146	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	5	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	
personal 147	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
personal 148	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	2	2	1	2	2	5	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	
personal 149	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
personal 150	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1
personal 151	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
personal 152	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
personal 153	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	4	3	1	3	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3
personal 154	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2
personal 155	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3
personal 156	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	2	3	5	5	4	4	4	2	2	5	3	
personal 157	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	
personal 158	2	4	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
personal 159	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1

personal 160	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
personal 161	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
personal 162	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	3	1	2	
personal 163	2	4	2	2	3	3	1	3	2	2	4	4	3	1	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2
personal 164	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1
personal 165	2	5	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	4	4	2	2	5	2	2	5	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	
personal 166	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
personal 167	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
personal 168	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
personal 169	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	

# Anexo 11. Procesamiento de datos Spss v24

Sin titulo2.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rel
19	y1	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	y2	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	y3	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	y4	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	y5	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	y6	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	y7	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	y8	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	y9	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	y10	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	y11	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	y12	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	y13	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	y14	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	y15	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	y16	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	y17	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	y18	Númérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	var1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
38	var2	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
39	var1d1	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
40	var1d2	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
41	var1d3	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	var1	Númérico	5	0	Cultura organizacional	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	var2	Númérico	5	0	Satisfacción laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44	var1d1	Númérico	5	0	Personalidad de la organización	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	var1d2	Númérico	5	0	Imagen organizacional	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46	var1d3	Númérico	5	0	Estructura organizacional	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
47											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

