

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



TESIS:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE ELECTRO ORIENTE S.A. - JAÉN, 2022**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y FINANZAS**

Autor (a)

Bach. Rivera Vásquez, Anahit Estéfany

Asesor

Mg. Betty Liliana Espinoza Bazán

Línea de investigación

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y
Responsabilidad Social: Gestión de organizaciones

Pimentel, Perú, 2022.

Dedicatoria

A mi madre:

Angélica Vásquez y

A mi abuelita

Isabel Salazar

Agradecimiento

A Dios por guiar mi camino

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. DESARROLLO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo de investigación.....	11
3.2. Diseño de investigación.....	11
3.3. Variables y operacionalización.	12
3.4. Población, muestra y muestreo.	1
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	1
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.	1
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	2
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	2
V. CONCLUSIONES.....	17
VI. RECOMENDACIONES	18
VII. REFERENCIAS.....	19

Índice de tablas

Tabla 1 implicación	2
Tabla 2 Consistencia	4
Tabla 3 adaptabilidad	6
Tabla 4 Misión	8
Tabla 5 Motivación laboral intrínseca.....	10
Tabla 6 Motivación laboral extrínseca.....	11
Tabla 7 Nivel de la variable cultura organizacional	13
Tabla 8 Nivel de la variable satisfacción laboral	13
Tabla 9 Pruebas de normalidad	12
Tabla 10 Correlación entre Cultura organizacional y satisfacción Laboral	12

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de investigación.....	11
---	----

Índice de abreviaturas

CO: Cultura organizacional

SL: Satisfacción laboral

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022; en tal sentido se usó la investigación de enfoque cuantitativo, no se maniobraron ninguna de las variables, el alcance fue transaccional y el nivel correlacional, asimismo la técnica fue la encuesta y los instrumentos para ambas encuestas fueron los cuestionarios; por otro lado, la muestra fue 69 trabajadores que integran la institución, por lo que se afirma que la muestra es censal; se identificó que entre las variables existe un índice de relación de 0.489, siendo esta moderada, se aprecia también que la significancia es de 0.00 por lo que se afirma que la correlación es significativa, en tal sentido se acepta la hipótesis planteada en la investigación; se concluye que las variables están relacionadas.

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción laboral y liderazgo.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction in the employees of Electro Oriente S.A. - Jaen, 2022; In this sense, the quantitative approach research was used, none of the variables were manipulated, the scope was transactional and the correlational level, likewise the technique was the survey and the instruments for both surveys were the questionnaires; on the other hand, the sample was 69 workers who make up the institution, so it is stated that the sample is census; it was identified that between the variables there is a relationship index of 0.489, this being moderate, it is also appreciated that the significance is 0.00, so it is stated that the correlation is significant, in this sense the hypothesis proposed in the investigation is accepted; it is concluded that the variables are related.

Keywords: organizational culture, job satisfaction and leadership.

I. INTRODUCCIÓN.

La Cultura organizacional actualmente es considerado por muchos autores como un tema de vital **importancia** en el desarrollo de organizaciones que deseen alcanzar los objetivos, toda vez que esta se encuentra relacionada con los valores, ideología, creencias y otros que los colaboradores que trabajan en una organización comparten en su diario actuar, cabe resaltar que esta CO no se puede tocar sin embargo es capaz de actuar en el comportamiento de los trabajadores, ya que la forma como: desarrollan las labores, solucionan los problemas y otros son el producto de la CO que predomina en la organización (Rivera et al., 2018).

La CO responde a una serie de costumbres y comportamientos que se encuentran interiorizados en el actuar de los colaboradores de la organización por que ha sido capaces de solucionar problemas, por lo tanto, estas premisas influyen el comportamiento de los trabajadores y son claves a la hora de determinar la satisfacción laboral que a su vez influye en el éxito de la organización (Silva et al., 2020).

En México, se encontró a Contreras y Gómez (2018) la CO es la herramienta que impulsa el incremento de la producción empresarial ya que promueve actitudes positivas en el desempeño de los colaboradores, sin embargo en un grupo de instituciones estatales se analizó la CO que allí predomina, identificándose que según 42% de los colaboradores esta es baja ya que están en desacuerdo con el nivel de autoridad, liderazgo, independencia laboral, poca capacidad para compartir la visión con los trabajadores; por otro lado se logró identificar también que según un 58% la CO es percibida como regular; esto ha llevado a que los colaboradores perciban según un 63% de los encuestados el nivel de la SL como regular; el autor menciona que al hallarse en la investigación una CO poco adecuada los colaboradores se encuentran poco satisfechos.

En Ecuador, explica Ascencio et al. (2019) el desarrollo de una CO efectiva favorece el fortalecimiento positivo del comportamiento de los trabajadores, sin embargo, en la investigación realizada en algunas instituciones públicas ecuatorianas se identificó que la CO que allí se encuentra es regular según un 68% de los trabajadores, esto debido a los bajos niveles de innovación, empoderamiento

y compromiso que reina en el personal; eso ha provocado disminución en la productividad y en la SL.

En el Perú afirmaron, Alania y Llancari (2019) un trabajo de calidad es consecuencia de muchos factores uno de ellos es la CO, cabe manifestar que esta se va formando, afianzando con el transcurrir del tiempo y además son percepciones de los trabajadores en un momento dado; teniendo en cuenta la investigación realizada en instituciones públicas peruanas, se encontró que la CO tiene un nivel regular (78.41%) y que esto ha afectado la SL ya que según un 68% el nivel de esta también es regular.

En Jaén se ubica la empresa generadora, transmisora, distribuidora y comercializadora de energía eléctrica denominada Electro Oriente S.A, en ella laboran 69 colaboradores en las distintas áreas de la empresa, se ha podido apreciar que un gran número de colaboradores están comprometidos con el crecimiento de la empresa, esto se afirma debido a que la mayoría de ellos trabaja en equipo, aunque en algunas oportunidades al hacerlo han surgido problemas en las relaciones personales entre los colaboradores; también se ha podido apreciar que existe capacitación no obstante esta solo es de tipo técnica en temas relacionados a la ingeniería; no habido hasta la fecha ninguna charla o taller para el manejo de conflictos o habilidades personales; en lo referente a la toma de decisiones esta se lleva a cabo teniendo en cuenta las opiniones de los jefes de las distintas áreas en pocas oportunidades habido desacuerdos en lo que a este punto respecta, esto debido a las constantes reuniones del gerente con las demás áreas; también se ha podido visualizar que el personal labora horas extras sin recibir ningún pago a cambio de ello o reconocimiento por el trabajo realizado; en lo referente a la atención al usuario al surgido algunos inconvenientes ya que las quejas o reclamos que presentas estos no son atendidos de forma oportuna y empática; se observó igualmente que poco trabajadores conocen la misión, visión y valores de la institución a pesar de que estos han sido socializados; finalmente se aprecia que la institución no cuenta con un área de psicología que pueda atender al personal de la empresa; **por lo ya mencionado se formula como problema principal** ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022? Y

como problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022? Y ¿cuáles son las relaciones entre las dimensiones de la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022?

La investigación a efectuar se justifica metodológicamente debido a que los hallazgos servirán como referencia para la realización de otras investigaciones tanto en lo que respecta a las variables como a la institución; siendo esto provechoso para futuros investigadores; se justifica de forma práctica ya que las evidencias identificadas serán usadas por la gerencia para implementar las mejoras y fortalecer con ello el personal; se justifica socialmente ya que los usuarios también serán beneficiados indirectamente ya que con las mejoras en la satisfacción del personal se optimizará la atención de calidad al usuario.

Se formula como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022 y como objetivos específicos: identificar el nivel de la cultura organizacional en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022, identificar el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022 y señalar los índices de correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022.

Se manifiesta como hipótesis general la cultura organizacional sí está relacionada con la satisfacción laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022 y como hipótesis específicas: el nivel de la cultura organizacional en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022, es regular; el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022, es regular y los índices de correlación entre las dimensiones cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022 son moderados

II. DESARROLLO.

La investigación trae antecedentes de índole internacional como los de Arabia Saudita en el que Soomro y Shah (2019) en artículo *Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance*; siendo entonces el objetivo a lograr identificar la relación que coexiste entre las variables presentadas, por consiguientes los investigadores orientan su investigación al plano cuantitativo, sumergiéndose en el diseño que no necesita manipular información, la población fue censal siendo esta 326 trabajadores, se identificó que la variable independiente es percibida en un nivel regular según lo indican el 68% de los trabajadores y las variables satisfacción y compromiso laboral según un 62% y 67% también son regulares; asimismo se halló un coeficiente de relación de 0.432; los autores concluyen que las variables se encuentran relacionadas, por lo que se le motiva a los empleadores a fomentar cultura organizacional y mejorar con ello la satisfacción y compromiso organizacional.

En Bahrein, está la investigación de Al-Shammari y Al-Am (2018) *Organizational culture and job satisfaction in a telecommunications company in the kingdom of bahrain*, la meta fue indagar la relación que surge entre las variables de estudio, siendo el enfoque propuesto el cuantitativo y la muestra 400 empleados, se identificó que la CO, según un 47% los colaboradores expresa un nivel regular, la SL según un 53% de los mismos también se encuentra en un nivel regular, en lo que respecta al índice de relación se encontró que este es 0.587; los autores concluyen que las variables mencionadas se encuentran relacionadas, por lo tanto la administración está obligada a diseñar y ejecutar planes de mejoras referidos a la variable independiente.

En Indonesia, se encuentra Sirrullah et al. (2020) *Organizational Culture and Job Satisfaction*; el objetivo fue señalar la relación entre las variables; para lo cual se trabajó con la guía cuantitativa, la población y muestra fue de 252 trabajadores. En el ámbito nacional también se citó autores como, Calderón (2018) en la tesis denominada "Cultura organizacional y Satisfacción laboral, siendo el objetivo a seguir, la identificación de las variables, para lo cual el investigador dispuso trabajar cuantitativamente y sin maniobrar la información de las variables, la muestra analizada se formó por 134 trabajadores, se halló que el tipo de cultura es según el

49% es clan y se encuentra en un nivel alto según un 51% de los investigados; así mismo se identificó que la variable satisfacción laboral es percibida como alta según un 71% de los trabajadores; en cuanto a la relación se identificó que esta asciende a 0.453. se concluye que las variables están relacionadas, de tal manera que se debe mantener las estrategias de cultura organizacional aplicadas hasta la fecha ya que se está obteniendo resultados positivos.

Explica Rodríguez (2018) En la tesis Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto; cuyo objetivo primordial fue encontrar el índice de relación, por lo cual el autor trabajo para metodología cuantitativa, usando un cuestionario para obtener la información de 231 trabajadores, se halló que el 37.2% presenta un nivel regular en relación a la primera variable y un 56.2% manifiesta que percibe a la variable satisfacción laboral como regular; en lo que concierne al indicador de relación se identificó que este es de 0.781, por lo manifestado se concluye que si se lograra incrementar las actividades de cultura organizacional esto conllevaría desarrollar ampliamente la satisfacción laboral en los colaboradores.

Según Corimayhua (2019) en la investigación Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación; el objetivo se encuadro dentro la identificación del indicador de relación de las variables, ante ello se usó guía cuantitativa y se realizó en una sola oportunidad el estudio, la muestra fue de 200 docentes encuestados, se identificó que el nivel de la primera variables es alto ya que así lo indican un 37% de los docentes y el nivel de la segunda variables también es alto ya que así lo manifiestan un 41.6% de los mismos; se logró identificar también que el coeficiente de relación es de 0.766, por lo que el autor concluye que existe una relación adecuada entre las variables estudiadas.

En el ámbito local se identificó la investigación de Serrato (2022) Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia en un Hospital de Jaén; se tiene como objetivo analizar la relación entre las variable para lo cual se trabaja con una investigación del tipo básico, realizando está en una sola oportunidad, se considera como población a 320 trabajadores de la institución de los cuales se puede obtener la muestra de 174, se logró identificar que la primera variable según un 60.92% de los encuestados presenta un nivel

regular y la segunda variable también presenta un nivel regular ya que así lo indican un 52.87% de los mismos, finalmente se halló que la relación entre ellos está marcada por un índice de 0.575; con lo cual se concluye que las variables exhiben relación.

Afirma Cubas (2018) Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de salud de la ciudad de Jaén surgiendo como objetivo a lograr establecer la relación entre las variables para lo cual se trabajó con el tipo cuantitativo, sin tener que manipular la variables, la población analizada se formó por 30 enfermeros hallándose que la cultura es débil y con un nivel bajo según un 47% de lo investigados, bajo esta percepción se analizó también el nivel de satisfacción laboral encontrándose que también es percibida como baja ya que así lo afirman un 63% de la muestra; se pudo encontrar también que el nivel de significancia es menor que 0.05, por lo cual el autor concluye que existe entre las variables relación de tal forma que se debe fortalecer la cultura organizacional para lograr beneficios en el personal y que estos trasciendan a la población.

Base teórica de cultura organizacional, Teoría de las relaciones humanas, Espinoza y Gaspar (2018) Propuesta por George Elton Mayo. Su interés primordial era analizar en el trabajador los efectos psicológicos que podían producir las condiciones físicas del trabajo, en relación con la producción. Con su teoría, a la que se le llamó descubrimiento del hombre, resultados del experimento que la Western Electric Company tenía en Hawthorne (Illinois), vino a iniciar la aplicación de las relaciones humanas que, aún en la actualidad, es vital para el éxito de una empresa. Demostró que, sin la cooperación y solidaridad del grupo, de la oportunidad de ser considerado en los proyectos, de ser escuchado, de ser considerado en igualdad por parte de sus superiores, es difícil y, en ocasiones, casi imposible llegar a los objetivos fijados. Para él era importante integrar el hombre en grupos de trabajo, buscando las relaciones interpersonales del trabajador.

Teoría del desarrollo humano, Espinoza y Gaspar (2018) expresada por Rosemarie Parse; esta apunta a la relación indivisible de la persona con su entorno, ya que somos seres abiertos que tienen una relación con un universo ilimitado, el cual es fuente de conocimiento inmenso. Para la comprensión de la persona se debe entender como un todo y no como un conjunto de partes que lo conforman, sino un

todo en constante cambio e influenciado por su entorno. Fue creada en 1981 y desafía la visión médica tradicional de enfermería, definiéndola como una ciencia única y básica centrada en la experiencia humana vivida. De esta experiencia Parse plantea que las enfermeras deben crear su propio conocimiento que guíe su práctica e investigación, para poder lograr el compromiso con la humanidad que se tiene. Así permite crear una relación con el paciente que no solo busca solucionar sus problemas, sino que también se basa en la observación de la enfermera, de las experiencias vividas con el paciente, y lo que se va aprendiendo de ellas, para así ayudarlo a encontrar la solución y, además, ir creando nuevas experiencias humanas. La teoría de Parse se vincula bajo 9 supuestos de los humanos y la evolución que ella resumió en los 3 principios que constituyen su teoría, al cada cual pertenecen tres conceptos que permiten comprender la profundidad de la teoría del desarrollo humano; Principios a) Estructurar el significado es la imaginación y la valoración del lenguaje. b) Configurar las pautas rítmicas de la relación es la revelación ocultación y la permisividad-limitación de la conexión-separación) Cotrascender con lo posible es el poder y la creación de la transformación.

Definición conceptual de cultura organizacional Se expresa Molina et al. (2019) Conjunto de saberes, valores, practicas rutinarias, comportamientos que son compartidos por todos los trabajadores actuales de una organización hacia los miembros nuevos y que se aprenden por medio de las experiencias diarias vividas. Afirma Molina et al. (2019) La cultura organizacional es socializada por el personal que colabora en una empresa y que se va adecuando según las circunstancias que se vayan presentando llevando esto a que el personal presente un comportamiento positivo o negativo, cabe señalar que la cultura se basa en los estilos de como los jefes lideran, en los principios bajo los cuales actúan, en las estrategias de motivación intrínseca y extrínseca que usan para recompensar al personal, en los sistemas de apoyo y trabajo equipo usado para realizar el trabajo.

Para Reyes y Moros (2019) Formada por un conjunto de símbolos que se encuentran relacionados con las reglas, creencias, perspectivas, mitos, valores, formas de dirección y comunicación que el personal las adopta como tal a fin de usarlas en su rutina diaria dentro de la organización, cabe recalcar que cada organización tiene su propia cultura la misma que se adecua según la coyuntura.

Los contenidos de la cultura se organizan en tres niveles; tenemos 1.- el observable acá se encuentra el tipo de lenguaje usado, las normas y sanciones implementadas, la conducta y costumbres de los colaboradores, así como también las historias y mitos que se relatan; 2.- el apreciativo, en este punto se incluyen los valores, las formas de pensar, y las actitudes de los miembros de la organización; 3.- el fundante, formado por los puntos subjetivos.

Tipos de cultura, expresa Mena (2019) se mencionan las siguientes: 1.- cultura de la adhocracia, Se caracteriza por ser flexible, creativa, ya que los colaboradores constantemente se encuentran nuevas ideas para sacarlas al mercado; 2.- cultura de clanes, Se caracteriza por ser una cultura flexible, pero a diferencia de la anterior se enfoca en el ambiente interno ya que considera al trabajador como un miembro importante del equipo de trabajo; 3.- cultura de jerarquía, esta se caracteriza por enfocarse en el control interno, ya que considera la seguridad como prioridad; 4.- cultura de mercado, esta se enfoca en el rendimiento y productividad de la organización dejando un poco de lado a los trabajadores

Dimensiones de cultura organizacional, estas fueron tomadas de Denison así tenemos 1.- Implicación, explica García (2017) el recurso más importante en una organización es el humano en tal sentido este debe estar organizado en equipos de trabajo que se sientan parte esencial en el logro de los objetivos organizacionales y en la toma de decisiones de los distintos niveles jerárquicos; para lograr lo ya mencionado es necesario empoderar a los trabajadores a fin de que ellos puedan tener iniciativa propia; también es importante lograr la cooperación de todos los colaboradores por medio del trabajo en equipo y finalmente es fundamental invertir en el desarrollo de las competencias profesionales con el fin de tener trabajadores hábiles.

2.- Consistencia, afirma Contreras y Gómez (2018) es la coherencia que existe entre la planeación, los documentos de gestión, la ejecución y aplicación de estos; de tener la empresa una consistencia baja o nula entonces en la organización no logrará los objetivos propuestos dando origen a conflictos organizacionales; sin embargo, para lograr altos niveles de coherencia es necesario respetar el uso de los acuerdos, valores y políticas organizacionales.

3.- Adaptabilidad, afirma Contreras y Gómez (2018) ante un entorno que siempre está cambiando las organizaciones siempre deben tener la disponibilidad de adaptarse continuamente con el fin de mantenerse vigentes en el mercado y con buena participación en él, por lo tanto, es vital siempre orientarse a las necesidades del cliente.

4.- Misión, explica García (2017) las organizaciones laborales siempre deben definir claramente el camino a seguir por lo tanto es transcendental que la empresa precise y socialice su razón de ser, a fin de que todo el personal tenga claro el logro de la misión, visión y objetivos organizacionales

Base teórica de Satisfacción laboral, es definida por Cubas (2018) Formado por los sentimiento y emociones de tipo positivo que tiene el recurso humano cuando perciben su trabajo.

Explica Boada (2019) Es la predisposición que presentan los colaboradores ante el trabajo, cabe señalar que esta se encuentra relacionada con las creencias y con los valores de carácter positivo que se originan durante la actividad diaria.

Según Chiang et al. (2018) Son las actitudes y sentimientos que poseen los colaboradores hacia su trabajo, cabe señalar que esta es cambiante en función de cómo los motivos de logro se van satisfaciendo; el autor recalca que lograr un adecuado nivel de satisfacción no solo es importantes para lograr bienestar para el trabajador, sino que también mejora los niveles de productividad y calidad de producto.

Para Ramírez et al. (2020) Es la relación de tipo afectiva que existe entre el empleado y el trabajo que desempeña para lo cual se basa en una comparación de situación actual y la esperada, el autor también afirma que un colaborador satisfecho tiene un efectivo compromiso organizacional lo que con lleva a que este se esfuerce más en el logro de los objetivos.

Dimensiones de la satisfacción laboral, para ello se tendrá en cuenta lo mencionado por Heritage et al. (2015) quien manifiesta que esta variable se relaciona con el nivel como un trabajador expresa su satisfacción con los factores intrínsecos y extrínsecos; 1.- motivación intrínseca del trabajo, para (Urquía y Villacorta, 2021)

El personal encuentra satisfacción en factores distintos a los remunerativos o condiciones laborales excelentes, ya que el experimenta satisfacción con

estipendios subjetivos como: el reconocimiento por la labor que desempeña, las oportunidades que la empresa le otorga para obtener crecimiento profesional, la responsabilidad y autoridad que la asigna otorgándoles facultades a fin de que el decida la forma adecuada de trabajo.

2.- Motivación extrínseca del trabajo (Urquía y Villacorta, 2021) Está relacionado con la satisfacción que experimenta el trabajador con factores como: el horario laboral, la remuneración percibida, la infraestructura de la empresa y las relaciones laborales entre compañeros de trabajo y de estos con sus jefes.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de investigación.

La investigación se guio hacia el camino cuantitativo, explica Otero (2018) Este tipo de enfoque centra sus actividades en realizar mediciones de tipo numéricas a los datos recolectados para lo cual usa el análisis estadístico, así otra de las características es que la hipótesis es planteada antes de recolectar los datos.

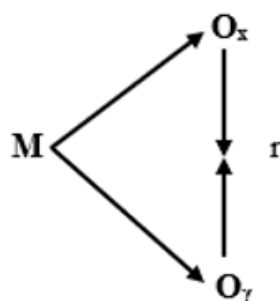
El tipo de investigación es básica, Ñaupas et al. (2018) “Es aquella que se viene realizando desde que surgió la curiosidad científica, por desentrañar los misterios del origen del universo, de la vida natural y de la vida humana” (p.133).

3.2. Diseño de investigación.

La investigación tomó en cuenta el diseño no experimental, explica Otero (2018) bajo este tipo de diseño la investigadora no ha realizado ninguna forma de manipulación a las variables; así mismo el tipo de diseño es transaccional toda vez la toma de los datos se llevó a cabo en una sola oportunidad.

Según el nivel de la investigación esta se encuadró dentro del correlacional ya que la investigadora se plantea como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. (Otero,2018)

Figura 1 Esquema de investigación



Donde:

M: muestra

O_x: Cultura organizacional

O_y: Satisfacción laboral

r: relación

3.3. Variables y operacionalización.

Variable independiente Cultura organizacional

Definición conceptual

Molina et al. (2019) Conjunto de saberes, valores, practicas rutinarias, comportamientos que son compartidos por todos los trabajadores actuales de una organización hacia los miembros nuevos y que se aprenden por medio de las experiencias diarias vividas.

Definición operacional

La variable se evaluó teniendo en cuenta dimensiones como: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión

Dimensiones e indicadores

La dimensión implicación, cuyos indicadores son empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades; la dimensión consistencia, quien tiene como indicadores a los valores centrales, acuerdo y coordinación; la dimensión adaptabilidad en la cual se encuentran los indicadores: orientación al cambio y al cliente, finalmente está el indicador aprendizaje organizativo; por el ultimo tenemos a la dimensión misión, conserva como indicadores a dirección estratégica, metas y objetivos, así mismo el indicador visión.

Variable dependiente: satisfacción laboral

Definición conceptual

Cubas (2018) Formado por los sentimiento y emociones de tipo positivo que tiene el recurso humano cuando perciben su trabajo.

Definición operacional

La variable fue evaluada en función de: la motivación laboral intrínseca y extrínseca

Dimensiones e indicadores

La dimensión la motivación laboral intrínseca tiene como indicadores a motivación por el trabajo y responsabilidades y la dimensión motivación laboral extrínseca presenta como indicadores a condiciones del trabajo y relaciones personales.

Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Molina et al. (2019) Conjunto de saberes, valores, practicas rutinarias, comportamientos que son compartidos por todos los trabajadores actuales de una organización hacia los miembros nuevos y que se aprenden por medio de las experiencias diarias vividas.	La variable se evaluará teniendo en cuenta dimensiones como: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión	implicación	empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades	Escala ordinal: Escala de Likert
			consistencia	valores centrales, acuerdo y coordinación	
			adaptabilidad	orientación al cambio y al cliente, aprendizaje organizativo	
			misión	dirección estratégica, metas, objetivos y visión.	
satisfacción laboral	Cubas (2018) Formado por los sentimiento y emociones de tipo positivo que tiene el recurso humano cuando perciben su trabajo.	La variable será evaluada en función de: la motivación laboral intrínseca y extrínseca	la motivación laboral intrínseca	motivación por el trabajo y responsabilidades	Escala ordinal: Escala <u>de Likert</u>
			motivación laboral extrínseca	condiciones del trabajo y relaciones personales	

3.4. Población, muestra y muestreo.

La población fue descrita por Ñaupas et al. (2018) formada por las unidades que serán analizadas y que al mismo tiempo presentan características semejantes; para la investigación se tomó como población a los 69 trabajadores de la institución.

Criterios de inclusión: ser trabajador de la empresa Electro Oriente S.A. y que la disposición de participar en el proceso de investigación.

Criterios de exclusión: se formará por aquellos colaboradores de la empresa pero que por razones personales o laborales no se encuentran en la institución en la fecha y hora de la toma de datos

La Muestra, según Ñaupas et al. (2018) “la muestra es una porción de la población que por lo tanto tienen las características necesarias para la investigación, es suficientemente clara para que no haya confusión alguna” (p.334) Dado que el universo se formó por 69 trabajadores, se ha creído conveniente tomar toda la muestra para la investigación.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se usó para ambas variables como técnica investigativa denominada encuesta, según Hueso (2018) La técnica cuantitativa habitual para la recolección de datos es la encuesta.

Como instrumentos para esta técnica se usó los cuestionarios, así mismo para validar estos se tomó en cuenta la opinión de tres expertos con el grado de maestro y que tengan experiencia en el ramo; finalmente la confiabilidad del instrumento se midió usando el alfa de Cronbach; quien evalúa el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (ver anexo 9)

3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.

La investigadora para tomar los datos solicitó autorización a la empresa Electro Oriente S.A., aceptada la autorización para ello se procederá a realizar la encuesta en un tiempo promedio de 20 minutos, luego se codificarán los datos y se ingresarán a una base de datos.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los datos serán procesados empleándose el Software estadístico IBM SPSS. v.26. Para la fiabilidad de los cuestionarios que se aplicaron, se usará el coeficiente Alfa de Cronbach. Con respecto a la constatación de hipótesis de la investigación se empleará el coeficiente de Correlación.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Análisis de la variable cultura organizacional

Tabla 1 implicación

	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
P1	0	0.0%	28	40.6%	41	59.4%
P2	0	0.0%	28	40.6%	41	59.4%
P3	15	21.7%	42	60.9%	12	17.4%
P4	0	0.0%	31	44.9%	38	55.1%
P5	0	0.0%	36	52.2%	33	47.8%
P6	0	0.0%	36	52.2%	33	47.8%
P7	0	0.0%	36	52.2%	33	47.8%
P8	0	0.0%	31	44.9%	38	55.1%
P9	0	0.0%	31	44.9%	38	55.1%
P10	0	0.0%	31	44.9%	38	55.1%
P11	27	39.1%	34	49.3%	8	11.6%
P12	0	0.0%	31	44.9%	38	55.1%

P13	20	29.0%	31	44.9%	18	26.1%
P14	0	0.0%	35	50.7%	34	49.3%
P15	32	46.4%	37	53.6%	0	0.0%

Nota datos obtenidos de encuesta cultura organizacional

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 59.4% manifestó estar de acuerdo con la pregunta los trabajadores están comprometidos, un 59.4% dijo: estar de acuerdo con ya que las decisiones se toman por los niveles mejor informados, un 60.9% explicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que la información se comparte en todas las áreas, un 55.1% afirmó estar de acuerdo con que los trabajadores realizan un labor que impacta positivamente en el equipo, un 52.2% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la planificación es continua, un 52.2% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con fomentar la cooperación, un 52.2% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en esta empresa se trabaja en equipo, un 55.1% manifestó estar de acuerdo con que en esta se hace en equipo, 55.1% manifestó estar de acuerdo con que el equipo de trabajo es importante para la organización, un 55.1% explicó estar de ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que el trabajo se organiza para cumplir los objetivos, un 49.3% dijo estar de ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la autoridad se delega, un 55.1% afirmó estar de acuerdo con sus capacidades están mejorando, un 44.9% explicó estar de ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el grupo invierte en capacitación, un 50.7% dijo estar de ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las competencias de las personas son percibidas como ventaja competitiva y finalmente un 53.6% afirmó estar de ni de acuerdo ni en desacuerdo con que a menudo hay problemas que no se pueden resolver.

Tabla 2 *Consistencia*

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Recuento	%	Recuento	%
P16	23	33.3%	46	66.7%
P17	23	33.3%	46	66.7%
P18	23	33.3%	46	66.7%
P19	23	33.3%	46	66.7%
P20	38	55.1%	31	44.9%
P21	36	52.2%	33	47.8%
P22	44	63.8%	25	36.2%
P23	44	63.8%	25	36.2%
P24	49	71.0%	20	29.0%
P25	44	63.8%	25	36.2%
P26	44	63.8%	25	36.2%
P27	44	63.8%	25	36.2%
P28	49	71.0%	20	29.0%
P29	53	76.8%	16	23.2%
P30	57	82.6%	12	17.4%

Nota datos obtenidos de encuesta cultura organizacional

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 66.7% dijo estar de acuerdo, ya que lo gerentes hacen lo que dicen, un 66.7% afirmó estar de acuerdo ya que el estilo de liderazgo es distintivo, un 66.7% explicó estar de acuerdo con los valores que rigen la dirección de la empresa, un 66.7% dijo estar de acuerdo ya que si no trabaja con valores tendrá problemas, un 55.1% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el código de ética existente en la empresa, un 52.2% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, con que cuando existe problemas se trabaja para solucionarlos, un 63.8% afirmó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el grupo tiene una cultura fuerte, un 63.8% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con lograr el consenso en temas difíciles, un 71.0% explicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que a veces hay dificultades para alcanzar acuerdos, un 63.8% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma correcta o incorrecta de cómo realizar las cosas, un 63.8% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma consistente de trabajar, un 63.8% afirmó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la perspectiva en común que tienen los trabajadores sobre los objetivos, un 71.0% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma rápida como se puede coordinar el trabajo entre grupos, un 76.8 % manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que trabajar con alguna otra área, es como trabajador con colaboradores de otra empresa finalmente un 82.6 % dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la alineación de los objetivos de los diferentes niveles.

Tabla 3 adaptabilidad

	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
P31	0	0.0%	61	88.4%	8	11.6%
P32	0	0.0%	61	88.4%	8	11.6%
P33	0	0.0%	53	76.8%	16	23.2%
P34	0	0.0%	49	71.0%	20	29.0%
P35	0	0.0%	57	82.6%	12	17.4%
P36	16	23.2%	45	65.2%	8	11.6%
P37	0	0.0%	56	81.2%	13	18.8%
P38	10	14.5%	32	46.4%	27	39.1%
P39	0	0.0%	48	69.6%	21	30.4%
P40	0	0.0%	42	60.9%	27	39.1%
P41	0	0.0%	26	37.7%	43	62.3%
P42	16	23.2%	45	65.2%	8	11.6%
P43	0	0.0%	45	65.2%	24	34.8%
P44	0	0.0%	35	50.7%	34	49.3%
P45	0	0.0%	35	50.7%	34	49.3%

Nota datos obtenidos de encuesta cultura organizacional

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 88.4% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma flexible de hacer las cosas, un 88.4% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma como se responde a los cambios del entorno, 76.8% mencionó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma como se adopta a los cambios, un 71.0% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que los intentos de realizar cambios encuentran resistencia, un 82.6% afirmó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma como se coopera para realizar cambios; un 65.2% dijo estar no de acuerdo ni en desacuerdo con que los comentarios de los clientes fomentan nuevos cambios, un 81.2% mencionó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la información de nuestros clientes influyen en nuestra decisiones, un 46.4% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la comprensión hacia las necesidades de los clientes, un 69.6% explicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la las decisiones de los trabajadores ignoran los intereses de los clientes, un 60.9% afirmó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con fomentar el contacto directo con los clientes, 62.3% afirmó estar de acuerdo con considerar el fracaso como una oportunidad de aprendizaje, un 65.2% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con tomar riesgos para innovar, un 65.2% afirmó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que muchas ideas se pierden en el camino, un 50.7% manifestó estar no de acuerdo ni en desacuerdo que el aprendizaje es un objetivo importante y finalmente un 50.7% dijo estar no de acuerdo ni en desacuerdo con que todo el personal está informado

Tabla 4 Misión

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Recuento	%	Recuento	%
P46	35	50.7%	34	49.3%
P47	49	71.0%	20	29.0%
P48	53	76.8%	16	23.2%
P49	49	71.0%	20	29.0%
P50	53	76.8%	16	23.2%
P51	49	71.0%	20	29.0%
P52	53	76.8%	16	23.2%
P53	40	58.0%	29	42.0%
P54	45	65.2%	24	34.8%
P55	53	76.8%	16	23.2%
P56	44	63.8%	25	36.2%
P57	38	55.1%	31	44.9%
P58	37	53.6%	32	46.4%
P59	53	76.8%	16	23.2%
P60	53	76.8%	16	23.2%

Nota datos obtenidos de encuesta cultura organizacional

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 50.7% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta organización está orientada a largo plazo, un 71.0% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la estrategia de esta empresa sirve para otras, un 76.8% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la organización tiene la misión clara, un 71.0% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta organización tiene la estrategia clara, un 76.8% afirmó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la orientación estratégica de la organización, un 71.0% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que existe acuerdo entre las metas a lograr, un 76.8% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los líderes fijan metas claras, un 58.0% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la dirección conduce hacia el logro de los objetivos, un 65.2% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la comparación de lo logrado con lo planificado, un 76.8% expresó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las personas comprenden lo que hay que hacer para tener éxito, un 63.8% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en la empresa se tiene una visión compartida, un 55.1% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los líderes tienen una visión de largo plazo, un 53.6% afirmó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el pensamiento a corto plazo compromete la visión a largo plazo, un 76.8% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la visión genera entusiasmo y finalmente un 76.8% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que se puede satisfacer las demandas de corto plazo sin que se haya comprometido la visión.

Análisis de la variable satisfacción laboral

Tabla 5 *Motivación laboral intrínseca*

	Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho	
	Recuento	%	Recuento	%
P1	53	76.8%	16	23.2%
P2	38	55.1%	31	44.9%
P3	33	47.8%	36	52.2%
P4	53	76.8%	16	23.2%
P5	33	47.8%	36	52.2%
P6	53	76.8%	16	23.2%
P7	43	62.3%	26	37.7%

Nota datos obtenidos de la encuesta de satisfacción laboral

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 76.8% mencionó estar ni satisfecho ni insatisfecho con la libertad que tiene como trabajador para escoger su forma de trabajo, un 55.1% dijo estar ni satisfecho ni insatisfecho con reconocimiento por su trabajo, un 52.2% afirmó estar satisfecho con el trabajo realizado, un 76.8% afirmó estar ni satisfecho ni insatisfecho con la responsabilidad asignada, un 52.2% dijo estar satisfecho con la posibilidad de usar sus capacidades, un 76.8% mencionó estar ni satisfecho ni insatisfecho con las posibilidades de promoción laboral y finalmente un 62.3% afirmó estar ni satisfecho ni insatisfecho con la atención que recibe de sus jefes

Tabla 6 *Motivación laboral extrínseca*

	Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho	
	Recuento	%	Recuento	%
P8	28	40.6%	41	59.4%
P9	28	40.6%	41	59.4%
P10	53	76.8%	16	23.2%
P11	53	76.8%	16	23.2%
P12	53	76.8%	16	23.2%
P13	53	76.8%	16	23.2%
P14	38	55.1%	31	44.9%
P15	43	62.3%	26	37.7%

Nota datos obtenidos de la encuesta de satisfacción laboral

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 59.4% explicó estar satisfecho con las condiciones físicas del trabajo, un 59.4% dijo estar satisfecho con el salario, un 76.8% manifestó estar ni insatisfecho ni satisfecho con la gestión de la empresa, un 76.8% afirmó estar ni insatisfecho ni satisfecho con el horario de trabajo, un 76.8% mencionó estar ni insatisfecho ni satisfecho con la estabilidad laboral, un 76.8% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho con los compañeros de trabajo, un 55.1% dijo estar ni insatisfecho ni satisfecho con su jefe inmediato, un 62.3% explicó estar ni insatisfecho ni satisfecho con las relaciones de los trabajadores con el jefe.

Análisis por objetivo

Objetivo general

Tabla 7 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CO	,274	69	,000	,816	69	,000
SL	,234	69	,000	,782	69	,000

A fin de determinar el coeficiente de correlación a usar se trabajó con las pruebas de normalidad, observándose en la tabla que la muestra es 69 colaboradores, por lo tanto, se trabajó con Kolmogorov-Smirnov^a ; se aprecia también que la significancia es 0.00 con lo cual se demuestra que la distribución no es normal por lo que se trabajó con el indicador de correlación Rho de Spearman

Tabla 8 Correlación entre Cultura organizacional y satisfacción Laboral

			cultura	satisfacción
Rho de Spearman	cultura	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	satisfacción	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Se observa en la tabla que entre las variables existe un índice de relación de 0.489, siendo esta moderada, se aprecia también que la significancia es de 0.00 por lo que se afirma que la correlación es significativa, en tal sentido se acepta la hipótesis planteada en la investigación.

Análisis por objetivo específico

Tabla 9 *Nivel de la variable cultura organizacional*

	Bajo		Regular		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Cultura organizacional	0	0,0%	57	82,6%	12	17,4%

Nota datos obtenidos de encuesta cultura organizacional

Se observa en la tabla que según los trabajadores encuestados un 82.6% manifiesta que percibe a la cultura organizacional como un nivel regular y 17.4% indica que el nivel de esta variable es alto.

Tabla 10 *Nivel de la variable satisfacción laboral*

	Bajo		Regular		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Satisfacción laboral	0	0,0%	53	76,8%	16	23,2%

Se observa en la tabla que según los trabajadores encuestados un 76.8% manifiesta que el nivel de la satisfacción laboral percibida es regular y un 23.2% dice que es alto.

Tabla 11 *Relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la satisfacción laboral*

			implicación	consistencia	adaptabilidad	misión	satisfacción
Rho de Spearman	implicación	Coeficiente de correlación	1.000				
	consistencia	Coeficiente de correlación	,377**	1.000			
	adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,374**	,763**	1.000		
	misión	Coeficiente de correlación	,319**	,623**	,722**	1.000	
	satisfacción	Coeficiente de correlación	,463**	,621**	,521**	0.432	1.000

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

Se observa en la tabla que entre las dimensiones de la variable cultura organizacional: implicación (0,463) consistencia (0,621), adaptabilidad (0,521) y misión (0.432) y la variable satisfacción laboral los índices de relación son moderados; y las significancias son menores que 0.01 por lo cual se acepta la hipótesis que las dimensiones de la variable cultura organizacional si están relacionadas con la variable satisfacción laboral.

Discusión

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022, hallándose después de la investigación que entre las variables existe un índice de relación de 0.489, siendo esta moderada, se aprecia también que la significancia es de 0.00 por lo que se afirma que la correlación es significativa, en tal sentido se acepta la hipótesis planteada en la investigación; esto se parece a lo dicho por Soomro y Shah (2019) se halló un coeficiente de relación de 0.432; los autores concluyen que las variables se encuentran relacionadas, por lo que se le motiva a los empleadores a fomentar cultura organizacional y mejorar con ello la satisfacción y compromiso organizacional; también se parece a lo dicho por Al-Shammari y Al-Am (2018) en lo que respecta al índice de relación se encontró que este es 0.587; los autores concluyen que las variables mencionadas se encuentran relacionadas, por lo tanto la administración está obligada a diseñar y ejecutar planes de mejoras referidos a la variable independiente.

En lo referente al primer objetivo fue identificar es el nivel de la cultura organizacional en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022; identificándose que el nivel según los trabajadores encuestados (82.6%) manifiestan que es percibido como regular y 17.4% indica que el nivel de esta variable es alto; esto se asemeja a lo mencionado Sirrullah et al. (2020) , los resultados afirman que el nivel de la CO fue medio según un 43% y el nivel de la SL también fue medio a si lo dicen un 54% del total de la muestra analizada; se halló también un indicador de relación de 0.621, con lo cual se logra concluir que la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral.

Otro de los objetivos fue identificar el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022, identificándose según los trabajadores encuestados un 76.8% manifiesta que el nivel de la satisfacción laboral percibida es regular y un 23.2% dice que es alto; esto se asemeja a lo mencionado por Serrato (2022) se logró identificar que la primera variable CO según un 60.92% de los encuestados presenta un nivel regular y la segunda variable SL también presenta un nivel regular ya que así lo indican un 52.87% de los mismos, finalmente se halló que la relación entre ellos está marcada por un índice de 0.575; con lo cual se concluye que las variables exhiben relación.

En lo que respecta a la relación de las entre las dimensiones de la variable cultura organizacional: implicación (0,463) consistencia (0,621), adaptabilidad (0,521) y misión (0.432) y la variable satisfacción laboral los índices de relación son moderados; y las significancias son menores que 0.01 por lo cual se acepta la hipótesis que las dimensiones de la variable cultura organizacional si están relacionadas con la variable satisfacción laboral, esto se asemeja a lo mencionado por Contreras y Gómez (2018) la CO es la herramienta que impulsa el incremento de la producción empresarial ya que promueve actitudes positivas en el desempeño de los colaboradores; también se parece a lo dicho por Ascencio et al. (2019) el desarrollo de una CO efectiva favorece el fortalecimiento positivo del comportamiento de los trabajadores; finalmente se parece a lo dicho por Alania y Llancari (2019) un trabajo de calidad es consecuencia de muchos factores uno de ellos es la CO, cabe manifestar que esta se va formando, afianzando con el transcurrir del tiempo y además son percepciones de los trabajadores en un momento dado.

V. CONCLUSIONES.

1. Las variables cultura organizacional y satisfacción laboral se encuentran relacionadas, en tal sentido la hipótesis general se la investigación se aceptó, asimismo se afirma que el crecimiento positivo o negativo de la variable cultura organizacional afectara directamente en la percepción de satisfacción laboral de los colaboradores.
2. El nivel percibido por la mayoría de los colaboradores de la empresa en relación a la variable cultura organizacional fue regular, esta fue evaluada en función de las dimensiones implicación, consistencia, adaptabilidad y misión; encontrándose los valores más bajos en torno a la comunicación, estilos de liderazgo, trabajo en equipo y compromiso laboral.
3. El nivel de la variable satisfacción laboral según la percepción de la mayoría de los colaboradores fue regular, esta se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones la motivación laboral intrínseca y extrínseca, siendo los valores más bajos en torno al empoderamiento, relaciones interpersonales y horario de trabajo.
4. Entre las dimensiones de la variable cultura organizacional: implicación (0,463) consistencia (0,621), adaptabilidad (0,521) y misión (0.432) y la variable satisfacción laboral los índices de relación son moderados; y las significancias son menores que 0.01 por lo cual se acepta la hipótesis que las dimensiones de la variable cultura organizacional si están relacionadas con la variable satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la empresa planificar, organizar, dirigir y controlar los talleres en torno a comunicación, estilos de liderazgo, trabajo en equipo y compromiso laboral a fin de mejorar el nivel de percepción de la variable cultura organizacional.
2. A la gerencia de la empresa gestionar talleres en torno a empoderamiento, relaciones interpersonales y valores personales a fin de mejorar el nivel percibido de la variable satisfacción laboral.
3. A la gerencia de la empresa se le recomienda retroalimentar de forma constante los talleres realizados en relación a las variables estudiadas.
4. A los colaboradores se les recomienda tener actitud para entender y comprender los talleres organizados por la organización a fin de mejorar los niveles hallados en torno a las variables estudiadas.

VII. REFERENCIAS.

- Alania, R. y Llancari, R. (2019). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1). doi:<https://doi.org/10.31876/sl.v4i1.45>
- Al-Shammari, M. y Al-Am, Z. (2018). Organizational culture and job satisfaction in a telecommunications company in the Kingdom of Bahrain. *Polish Journal of Management Studies*. doi:<https://bibliotekanauki.pl/articles/405186>
- Ascencio, L., Fabregas, C. y Carmona, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo gerencial*, 11(1). doi:<https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/>
- Calderon, A. (2018). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*,. Universidad Nacional de Tumbes. doi:<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/313/TESIS%20-%20CALDERON%20ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. . (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Contreras, A. y Gomez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Sigma*, 5(1). doi:<file:///C:/Users/Intel/Downloads/iebenavides,+Articulo+4.pdf>
- Contreras, A. y Gomez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de Investigacion Sigma*. doi:[file:///C:/Users/Intel/Downloads/iebenavides,+Articulo+4%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Intel/Downloads/iebenavides,+Articulo+4%20(1).pdf)

- Corimayhua, O. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación*. Universidad Nacional de Educación. doi:<http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4763/Oscar%20CORIMAYHUA%20LUQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubas, H. (2018). *Relacion entre la cultura organizacional y la satisfaccion laboral de los enfermeros en establecimientos de saludde la ciudad de Jaen*. Universidad Nacional de Cajamarca. doi:https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2144/T016_71820323_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, A. y Gaspar, J. . (2018). *Cultura organizacional y Bienestar laboral*. Universidad Nacional de Huancavelica. doi:https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia, V. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *Perspectivas*. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425951181004.pdf>
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. (2015). *Job Satisfaction Scale*. doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70145>
- Hueso, A. (2018). *Metodologia y tecnicas cuantitativas de investigacion*. Universitat Politecnica de Valencia. doi:<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4600/Metodolog%c3%ada%20y%20t%c3%a9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*. doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100011
- Molina, J., Perez, A. y Lizarraga, G. (2019). Study of Organizational Culture and Job Satisfaction in Commercial Companies. *Ingenio y Conciencia Boletín*

Científico de la Escuela Superior de.
doi:<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/3739/5930>

- Ñaupas; H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U - Carrera. doi:<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Otero, A. (2018). Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano - Arquitectónico. doi:https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Ramirez, A., Orozco, D. y Garzon, M. (2020). Gestion de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfaccion laboral. *Dimension empresarial*, 18(2). doi:<https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Reyes, J. y Moros, H. (2019). Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuvar, I. y Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 39(22). doi:<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez, J. (2018). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín-Tarapoto*. Universidad Peruana Union. doi:https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1717/Jos%c3%a9_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Serrato, V. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia en un Hospital de Jaén*. Universidad Cesar Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78421/Serrato_CVR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, D., Mendez, P., Arancibia, y Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en las instituciones de salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1). doi:<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>
- Sirrullah, T., Purwana, D., Susono, J., Rasbi, M. y Yohana, C. (2020). Organizational Culture and Job Satisfaction: Its Impact on Organizational Commitments and Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2). doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.4276944>
- Soomro, B y Shah, N. (2019). Determination of the impact of business orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment and employee performance. *South Asian Journal of Business Studies*. doi:<https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Urquia, L. y Villacorta, C. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa Socopur. *Universidad Cesar Vallejo*. doi:https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/17706/browse?type=title&sort_by=1&order=ASC&rpp=35&etal=1&null=&offset=17951

ANEXOS.

ANEXOS

ANEXO 01.- DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rivera Vásquez, Anahit Estéfany, adscrito a la escuela profesional de Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo, identificado con DNI N° 48204981 Con la tesis "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022".

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Jaén, 05 de marzo del 2022.

Rivera Vásquez, Anahit Estéfany,

DNI N° 48204981

Anexo 2

ANEXO 2: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Betty Liliana Espinoza Bazán docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Negocios, identificado con DNI N° 16621052, presento la tesis de la Srta. Rivera Vásquez, Anahit Estéfany, egresada de la Facultad de Ciencias Empresariales y Negocios, titulada "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022" Declaro bajo juramento como asesor de tesis; que la Srta es autora de la tesis. Ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, su tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. Su tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Pimentel, 08 de marzo 2022



Mg Betty Liliana Espinoza Bazán
Docente de la facultad FACEN

Anexo 3 Aceptación de investigación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Jaén, 25 de enero del 2022

GWA -008 - 2022

Señor
MG. ANDRE CHUQUIRUNA LEON
DECANO DE FACEN
Pimentel. -

Asunto: ACEPTACIÓN A ESTUDIANTE PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS.

Referencia: Solicitud S/N con fecha 10.01.2022.

Estimado señor Chuquiruna:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente; asimismo, se comunica que esta Empresa permite a la Srta. **Anahit Estéfany Rivera Vásquez**, con N° DNI **48204981** con código de matrícula **J20141634**, ejecute su proyecto de tesis denominado "**Cultura organizacional y satisfacción laboral en los Colaboradores de Electro Oriente S.A – Jaén 2022**", para obtener el grado de Licenciado en Administración y Finanzas, en tal sentido se hace conocimiento que el pedido queda autorizado para obtener información necesaria para el uso exclusivo de su investigación.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Lic. Adm. José Raúl Peña Manihuari
Jefe Departamento de Administración de la
Unidad de Negocios Jaén de Electro Oriente S.A.

Anexo 4 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado, Lic. José Raúl Peña Manihuari, administrador de la empresa Electro Oriente S.A. solicitó su apoyo en la realización de la investigación denominada "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022"

- La entrevista durará aproximadamente 20 minutos.
- La información brindada será utilizada sólo para esta investigación y todos los datos obtenidos serán tratados de manera anónima.
- La participación en la encuesta es totalmente voluntaria, la cual puede detenerse en cualquier momento si el participante se sintiera afectado; así como puede dejar de responder alguna interrogante que le incomode.
- Si tuviera alguna pregunta sobre la investigación, el participante puede hacerla en el momento que mejor le parezca.

La siguiente información nos otorgará la autorización solicitada:

Nombre completo del representante	Lic. José Raúl Peña Manihuari
Firma y sello del representante	 Lic. José Raúl Peña Manihuari Jefe Adm. U.U.HH. Jaén
Firma del investigador	 Rivera Vázquez, Anahit Estéfany.
Fecha	05 de marzo del 2022.

Anexo 5 Juicio de expertos

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS

FICHA TECNICA/OPINION DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: BUSTAMANTE LEON, JOSÉ LUIS
- 1.2 Cargo: AUDITOR
- 1.3 Institución o Centro Laboral: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
- 1.4 Nombre del Instrumento: Satisfacción laboral
- 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022
- 1.6 Autor(a): Bach.: Rivera Vásquez, Anahit Estéfany

II ASPECTOS A VALIDAR

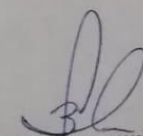
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua del					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la				X	
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico-científicos					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					X
PROMEDIO						4.8

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

96%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


C.P.C. José Luis Bustamante León
MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FICHA TECNICA/OPINION DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: BUSTAMANTE LEON JOSE LUIS
 1.2 Cargo: AUDITOR
 1.3 Institución o Centro Laboral: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN
 1.4 Nombre del Instrumento: Cultura organizacional
 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022
 1.6 Autor(a): Bach. : Rivera Vásquez, Anahit Estéfany

II ASPECTOS A VALIDAR

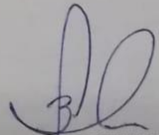
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua del					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la				X	
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico-científicos					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					X
PROMEDIO						4.8

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

96%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


 C.P.C. José Luis Bustamante León
 MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
 DE NEGOCIOS

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS

FICHA TÉCNICA/OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: TORRES CONTRERAS, JOSELITO
- 1.2 Cargo: Jefe de la Unidad Formuladora
- 1.3 Institución o Centro Laboral: Gerencia Sub-Regional Jaén
- 1.4 Nombre del Instrumento: Satisfacción laboral
- 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022
- 1.6 Autor(a): Bach.: Rivera Vázquez, Anahit Estefany

II ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua del					X
ORGANIZACIÓN	Se denota organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la				X	
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico-científicos					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGÍA	Responde a los propósitos de la investigación					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					X
PROMEDIO						4.8

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

96%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


Mg. Jocelito Torres Contreras

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FICHA TÉCNICA/OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: TORRES CONTRERAS JOSELITO
 1.2 Cargo: Jefe de la Unidad Formuladora
 1.3 Institución o Centro Laboral: Gerencia Sub Regional Jaén
 1.4 Nombre del Instrumento: Cultura organizacional
 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022
 1.6 Autor(a): Bach. : Rivera Vázquez, Anahit Estéfany

II ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua del					X
ORGANIZACIÓN	Se denota organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la				X	
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos técnico-científicos					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					X
PROMEDIO						4.8

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

96%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


 Mg. Josefin Torres Contreras

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FICHA TECNICA/OPINION DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. CPC. Daniel Jesús Castro Vargas
 1.2 Cargo: Director del Instituto de Investigación y desarrollo social – VPI-UNACH
 1.3 Institución o Centro Laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA (UNACH)
 1.4 Nombre del Instrumento: Satisfacción laboral
 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. – Jaén, 2022
 1.6 Autor(a): Bach. : Rivera Vásquez, Anahit Estéfany

II ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua del					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la				X	
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico-científicos					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación					X
PERTINENCIA	El Instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					X
PROMEDIO						4.8

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

96%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (x) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



 Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS
 CLAD - REGUC N° 05534
 CPC. - MAT. N° 043463

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS

FICHA TÉCNICA/OPINIÓN DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. CPC. Daniel Jesús Castro Vargas
 1.2 Cargo: Director del Instituto de Investigación y desarrollo social – VPI-UNACH
 1.3 Institución o Centro Laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA (UNACH)
 1.4 Nombre del Instrumento: Satisfacción laboral
 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022
 1.6 Autor(a): Bach. : Rivera Vázquez, Anahit Estéfany

II ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-30%	REGULAR 31-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua del					X
ORGANIZACIÓN	Se denota organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la				X	
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico-científicos					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
METODOLOGÍA	Responde a los propósitos de la investigación					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					X
PROMEDIO						4.9

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

98%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (x) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS
 CLAD - REGUC N° 05534
 CPC. - MAT. N° 043463

Anexo 6 instrumentos

Cultura organizacional en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022

Estimado colaborador, se le agradece su tiempo para responder al siguiente cuestionario. Asimismo, cabe señalar que la información proporcionada será tratada de forma confidencial y anónima. Instrucciones: Lea con atención cada uno de los siguientes ítems y marque con un aspa (X) la alternativa que más se aproxime a la respuesta, tomando en cuenta la siguiente valoración.

1	2	3	4	5
Completamente En desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

DIMENSIÓN: IMPLICACIÓN	1	2	3	4	5
Empowerment					
La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
Trabajo en equipo					
Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
Desarrollo de capacidades					
La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					

La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
DIMENSIÓN: CONSISTENCIA	1	2	3	4	5
Valores centrales					
Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
Acuerdo					
Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
Este grupo tiene una cultura "fuerte".					
Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
Coordinación e integración					
Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD	1	2	3	4	5
Orientación al cambio					
La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
Respondemos bien a los cambios del entorno.					
Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
Orientación al cliente					
Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					

La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
Aprendizaje organizativo					
Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
Muchas ideas "se pierden por el camino".					
El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					
DIMENSIÓN: MISIÓN	1	2	3	4	5
Dirección y propósitos estratégicos					
Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
Metas y objetivos					
Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
Visión					
Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					

**Cuestionario de Satisfacción laboral para los colaboradores de la
empresa de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022**

El siguiente conjunto de ítems trata sobre varios aspectos de su trabajo. Por favor, se le solicita que indique qué tan satisfecho o insatisfecho se siente con cada una de estas características de su trabajo actual, empleando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	NI satisfecho, ni Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA	1	2	3	4	5
Libertad para elegir tu propio método de trabajo.					
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.					
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.					
Responsabilidad que se te ha asignado					
La posibilidad de utilizar tus capacidades.					
Tus posibilidades de promocionar.					
La atención que se presta a las sugerencias que haces.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	1	2	3	4	5
Condiciones físicas del trabajo.					
Tu salario.					
El modo en que tu empresa está gestionada.					
Tu horario de trabajo.					
Tu estabilidad en el empleo					
Tus compañeros de trabajo.					
Tu superior inmediato.					
Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.					

Anexo 7 Matriz de consistencia

4

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos				
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022? ¿cuál el índice de correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022?	Objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022 Objetivos específicos Identificar es el nivel de la cultura organizacional en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022, Identificar el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022 y Establecer el índice de correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022.	Hipótesis general: la cultura organizacional sí está relacionada con la <u>satisfacción</u> laboral de los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022 Hipótesis específicas: el nivel de la cultura organizacional en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022, es regular, el nivel de la satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022, es regular y el índice de correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Electro Oriente S.A. - Jaén, 2022 es moderado.	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario formado de preguntas tipo cerrado				
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones					
Diseño no experimental Nivel correlacional	Población: La población se conforma por los 69 trabajadores de la institución Muestra: Dado que el universo es pequeño, esta viene a ser toda la muestra, siendo los 69 trabajadores que integran la institución, por lo que se afirma que la muestra es censal.	<table><tr><td>Cultura organizacion al</td><td>implicación, consistencia, adaptabilidad y misión</td></tr><tr><td>Satisfacción laboral</td><td>la motivación laboral intrínseca y extrínseca</td></tr></table>		Cultura organizacion al	implicación, consistencia, adaptabilidad y misión	Satisfacción laboral	la motivación laboral intrínseca y extrínseca
Cultura organizacion al	implicación, consistencia, adaptabilidad y misión						
Satisfacción laboral	la motivación laboral intrínseca y extrínseca						

Anexo 8 Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Molina et al. (2019) Conjunto de saberes, valores, practicas rutinarias, comportamientos que son compartidos por todos los trabajadores actuales de una organización hacia los miembros nuevos y que se aprenden por medio de las experiencias diarias vividas.	La variable se evaluará teniendo en cuenta dimensiones como: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión	implicación	empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades	Escala ordinal: Escala de Likert
			consistencia	valores centrales, acuerdo y coordinación	
			adaptabilidad	orientación al cambio y al cliente, aprendizaje organizativo	
			misión	dirección estratégica, metas, objetivos y visión.	
satisfacción laboral	Cubas (2018) Formado por los sentimiento y emociones de tipo positivo que tiene el recurso humano cuando perciben su trabajo.	La variable será evaluada en función de: la motivación laboral intrínseca y extrínseca	la motivación laboral intrínseca	motivación por el trabajo y responsabilidades	Escala ordinal: Escala <u>de Likert</u>
			motivación laboral extrínseca	condiciones del trabajo y relaciones personales	

Anexo 9 Análisis de fiabilidad

Análisis de fiabilidad de la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	60

Análisis de la variable satisfacción laboral



Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	15

