



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y
NEGOCIOS GLOBALES**

TESIS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN TEXTIL ESPAIN & ESPINOZA
S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES**

AUTOR:

Bach. AGREDA BERROCAL, LUIS CARLOS

**LIMA – PERÚ
2020**

ASESOR DE TESIS

Dr. GONZÁLEZ ZAVALA, EDMUNDO

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

Dedicado a mi Padre que me inculcó la honestidad, sobre todo, siempre a terminar lo que se comienza. Gracias Padre, ahora te veo en el cielo siempre como si fueras una estrella en el firmamento.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a mis Padres, Luis Agreda Hernández y Catalina Berrocal Garamendi por su confianza para poder terminar lo que he empezado como meta y también en los días en el que el ánimo disminuía. Gracias a ellos que me daban la fuerza para seguir adelante, también gracias a mi familia por el apoyo incondicional que irradiaban hacia mí.

También. Gracias a la Universidad Privada TELESUP, por los profesores que me inculcaron la perseverancia y así, darme el impulso para lograr mis objetivos en la vida.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la corporación textil Espain & Espinoza S.A.C. Primer trimestre 2020”; permitió evaluar y analizar la relación entre la cultura organizacional con sus dimensiones de implicación, consistencias, misión y adaptabilidad con el objetivo de reforzar la forma en que Corporación Textil desarrolla su trabajo y con ello genera la satisfacción laboral a sus trabajadores.

La investigación ha sido de tipo aplicativo correlacional, la población estuvo conformada por 152 personas y la muestra seleccionada fue de 109 trabajadores, las conclusiones del siguiente estudio fueron;

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, según la prueba estadística Rho Spearman con el valor de $= 0,994$ y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, comprobados con valores en la prueba de Wilcoxon de $W = 11881.0$ valor- $P = 0$

Dimensiones:

Se determinó que la consistencia se relaciona significativamente con satisfacción laboral en la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, según la prueba estadística Rho Spearman con el valor de $= 0,967$ y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, comprobados con valores en la prueba de Wilcoxon de $W = 11881.0$ Valor- $P = 0$.

Por otro lado, existe relación significativa entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil Espain & Espinoza S.A.C. Primer trimestre 2020, según la prueba estadística Rho Spearman con el valor de $= 0,991$ y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, comprobados con valores en la prueba de Wilcoxon, $W = 7242.0$ Valor- $P = 0,0051124$.

Además, existe relación significativa entre la adaptabilidad y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, según la prueba estadística Rho Spearman con el valor de $=$

0,987 y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, comprobados con valores en la prueba de Wilcoxon, $W = 11881.0$ Valor-P = 0.

Palabras clave: satisfacción laboral, clima laboral, motivación.

ABSTRACT

The present research work entitled ORGANIZATIONAL CULTURE AND LABOR SATISFACTION OF THE WORKERS OF CORPORACIÓN TEXTIL ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. FIRST QUARTER 2020; allowed to evaluate and analyze the relationship between the organizational culture with its dimensions of involvement, consistency, mission and adaptability with the aim of reinforcing the way in which Corporación Textil carries out its work and thereby generates job satisfaction for its workers.

The correlational applicative type research, on a population of 152 on a selected sample consisted of 109 workers, the conclusions of the study are as follows;

The organizational culture is significantly related to job satisfaction in the textile corporation ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. FIRST QUARTER 2020, according to the Rho Spearman statistical test with the value of $= 0.994$ and a significance level of $0.00 < 0.05$, verified with values in the Wilcoxon test of $W = 11881.0$ P-value $= 0$

Dimensions:

It was determined that consistency is significantly related to job satisfaction in the textile corporation ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. FIRST QUARTER 2020, according to the Rho Spearman statistical test with the value of $= 0.967$ and a significance level of $0.00 < 0.05$, verified with values in the Wilcoxon test of $W = 11881.0$ P-value $= 0$.

On the other hand, there is a significant relationship between the mission and the satisfaction of the workers of the textile corporation ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. FIRST QUARTER 2020, according to the Rho Spearman statistical test with the value of $= 0.991$ and a significance level of $0.00 < 0.05$, verified with values in the Wilcoxon test, $W = 7242.0$ P-value $= 0.0051124$.

In addition, there is a significant relationship between the adaptability and satisfaction of the workers of the textile corporation ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. FIRST QUARTER 2020, according to the Rho Spearman statistical test with the

value of = 0.987 and a significance level of 0.00 <0.05, verified with values in the Wilcoxon test, $W = 11881.0$ P-value = 0.

Keywords: Job Satisfaction, Work Climate, Motivation.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Planteamiento del problema.....	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Justificación del estudio.....	20
1.3.1. Justificación teórica.....	20
1.3.2. Justificación práctica.....	21
1.3.3. Justificación metodológica.....	21
1.4. Objetivos de la investigación	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Antecedentes nacionales	23
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	27
2.2. Bases teóricas de las variables	31
2.2.1. Variable independiente. Cultura organizacional.....	31
2.2.2. Variable dependiente. Satisfacción laboral.....	47
2.3. Definición de términos básicos	61

III. MÉTODOS Y MATERIALES	65
3.1. Hipótesis de la investigación	65
3.1.1. Hipótesis general.	65
1.1.1. Hipótesis específicas.	65
3.2. Variables de estudio	65
Variable independiente: Cultura organizacional según Denison 2008.	65
3.2.1. Definición conceptual.....	65
3.2.2. Definición operacional.....	75
3.3. Tipo y nivel de la investigación	77
3.4. Diseño de la investigación	77
3.5. Población y muestra del estudio.....	78
3.5.1. Población.	78
3.5.2. Muestra.....	78
3.5.3. Muestreo	79
3.6. Técnicas de recolección de datos	79
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	79
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	80
3.7. Métodos de análisis de datos	80
3.8. Aspectos éticos	80
3.8.1. Análisis de la confiabilidad del instrumento	80
IV. RESULTADOS	83
4.1. Validación de los instrumentos de la investigación de su confiabilidad para su evaluación normal en prueba pilotos	83
4.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	83
4.2. Resultados de la estadística descriptivas de las variables Culturas Organizacional y Satisfacción Laboral.....	88
4.2.1. Resultados estadísticos descriptivo de la tendencia del género en La cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el primer trimestre 2020.....	88
4.2.2. Resultados estadísticos descriptivo de la tendencia de las áreas por distrito en la evaluación de La cultura organizacional y	

satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el primer trimestre 2020.	89
4.2.3. Resultados estadísticos descriptivo de la tendencia del grado de instrucción en la evaluación para de La cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el primer trimestre 2020.	90
4.2.4. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Cultura Organizacional.....	91
4.2.5. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Cultura Organizacional en la dimensión implicación.....	92
4.2.6. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Cultura Organizacional en la dimensión de consistencia.	93
4.2.7. Resultados de la estadística descriptiva de las variable Cultura Organizacional en la dimensión Misión.....	94
4.2.8. Resultados de la estadística descriptiva de las variable Cultura Organizacional en la dimensión Adaptabilidad.	95
4.2.9. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral.....	96
4.2.10. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral en la dimensión reto al trabajo.....	97
4.2.11. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral en la dimensión sistema de recompensas justas.	98
4.2.12. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral en la dimensión condiciones favorables. .	99
4.2.13. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral en la dimensión Colegas que brindan apoyo.....	100
4.3. Resultados de la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis.	101
4.3.1. Contrastación de la hipótesis general.	101
4.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 1.....	105
4.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 2.....	108
4.3.4. Contrastación de la hipótesis específica 3.....	112

V. DISCUSIÓN	117
5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	117
5.2. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	117
5.3. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de las variables Culturas Organizacional y Satisfacción Laboral en función de los objetivos y las hipótesis de la investigación	117
5.4. Discusión de los resultados de la estadística inferencial de las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la Contrastación de las hipótesis	120
VI. CONCLUSIONES	123
VII. RECOMENDACIONES	124
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	126
ANEXOS	130
Anexo 1. Matriz de consistencia	131
Anexo 2. Matriz de operacionalización	132
Anexo 3. Instrumentos	133
Anexo 4. Validación de instrumentos	135
Anexo 5. Matriz de datos	137
Anexo 6. Propuesta de valor.....	141

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resumen de procesamiento de casos	81
Tabla 2.	Confiabilidad del instrumento	81
Tabla 3.	Tablas cruzadas	81
Tabla 4.	Implicación* Sistema de recompensas justas tabulación cruzada	82
Tabla 5.	Resultados de la validación de expertos en la validez de la Cultura Organizacional.....	84
Tabla 6.	Resumen de procesamiento de casos	85
Tabla 7.	Descriptivos.....	86
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	87
Tabla 9.	Género	88
Tabla 10.	Distrito	89
Tabla 11.	Grado de instrucción	90
Tabla 12.	Variable Cultura organizacional.....	91
Tabla 13.	Dimensión Implicación.....	92
Tabla 14.	Dimensión Consistencia	93
Tabla 15.	Dimensión Misión	94
Tabla 16.	Dimensión Adaptabilidad.....	95
Tabla 17.	Variable Satisfacción laboral	96
Tabla 18.	Reto al trabajo	97
Tabla 19.	Dimensión Sistema de recompensas justas.....	98
Tabla 20.	Dimensión Condiciones favorables de trabajo	99
Tabla 21.	Dimensión Colegas que brinden apoyo.....	100
Tabla 22.	Contrastación de hipótesis general	101
Tabla 23.	Comparación de Dos Muestras - Cultura Organizacional & Satisfacción Laboral.	102
Tabla 24.	Valores para la Comparación de Desviaciones Estándar.....	103
Tabla 25.	La consistencia con la satisfacción laboral.....	105
Tabla 26.	Comparación de Dos Muestras - Consistencia & Satisfacción del trabajador	106
Tabla 27.	Valores de la desviación estándar.....	106
Tabla 28.	La misión y la satisfacción de los trabajadores	109

Tabla 29. Comparación de Dos Muestras - Misión & Satisfacción del trabajador ...	110
Tabla 30. Valores de la desviación estándar.....	110
Tabla 31. Adaptabilidad con la satisfacción laboral.....	113
Tabla 32. Comparación de Dos Muestras - Adaptabilidad & Satisfacción del trabajador	114
Tabla 33. Valores de las desviaciones estándar	114

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cultura Organizacional	36
Figura 2. Factores de Herzberg.....	52
Figura 3. Jerarquía de Necesidades de Maslow.....	54
Figura 4. Organigrama de variables	60
Figura 5. Género	88
Figura 6. Distrito	89
Figura 7. Grado de instrucción	90
Figura 8. Variable Cultura organizacional.....	91
Figura 9. Implicación	92
Figura 10. Consistencia.....	93
Figura 11. Misión	94
Figura 12. Adaptabilidad.....	95
Figura 13. Satisfacción laboral	96
Figura 14. Reto al trabajo	97
Figura 15. Sistema de recompensas justas.....	98
Figura 16. Condiciones favorables de trabajo	99
Figura 17. Colegas que brinden apoyo.....	100
Figura 18. Gráfico de cajas y bigotes Comparación de Dos Muestras - Cultura Organizacional & Satisfacción Laboral.....	104
Figura 19. Gráfico de cajas y bigotes Comparación de Dos Muestras -Consistencia & Satisfacción del trabajador.....	108
Figura 20. Gráfico de cajas y bigotes Comparación de Dos Muestras - Misión & Satisfacción del trabajador	112
Figura 21. Gráfico de cajas y bigotes Comparación de Dos Muestras – Adaptabilidad & Satisfacción del trabajado	116

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020” busca relacionar la influencia de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en relación entre los factores organizacionales y la orientación empresarial a través de la generación del marco teórico.

Al examinar estos términos, se ha sugerido un modelo que refleja sus relaciones mutuas. La amalgama del ambiente laboral interno, la discreción laboral y las recompensas / reconocimiento en combinación con el grado apropiado de límites organizacionales, como la formalización, la centralización, las rutinas tecnológicas son cruciales para fomentar la cultura organizacional y la satisfacción laboral que conducen a través de la innovación, proactividad y toma de riesgos.

Por las consideraciones anteriores se plantearon los objetivos siguientes:

Identificar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

Establecer la relación existente entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

Determinar la relación existente entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

Determinar la relación existente entre la adaptabilidad con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En estos tiempos la competitividad empresarial y comercial requiere de dotar a las organizaciones de elementos que favorezcan en el clima y cultura organizacional, ello con el objetivo de alcanzar los estándares en el manejo de la calidad en el servicio y el brindar un ambiente satisfactorio al personal. Muchas empresas descuidan el aspecto humano al momento de trazar sus objetivos, siendo este un aspecto fundamental, ya que es el personal el que intervendrá directamente en el alcance de objetivos y sus metas. La satisfacción laboral es un aspecto que conlleva al éxito o fracaso comercial.

Este aspecto ha sido estudiado y abordado en diversos ámbitos, ya desde la motivación de la gestión administrativa, talento humano y cultura organizacional, ya que se entiende en cada uno de estos elementos que contar con un personal satisfecho y motivado asegura en gran parte la producción, cumplimiento de metas y actividades y por ende el crecimiento comercial.

En el contexto internacional destaca la descripción de Ruiz y Naranjo (2012)

Respecto a la cultura organizacional en Colombia, acorde a diversos estudios, la revisión mostró que las disciplinas que más estudian la cultura organizacional son la administración, seguida de la psicología, la primera con un enfoque más empírico y la segunda desde una perspectiva más reflexiva. El sector más explorado a nivel nacional es el industrial y dentro de este las empresas siderúrgicas, textiles y metalmecánicas. Existe también una intención de estudiar la incidencia de la cultura en los resultados o desempeño de la empresa. La revisión realizada parece indicar que las empresas colombianas a nivel general se caracterizan por tener una cultura fuerte, que se orienta más a lo interno que a lo externo. Asimismo, algunos estudios ofrecen evidencia sobre la existencia de modelos culturales poco flexibles, más orientados al control (p. 298).

Se entiende por lo descrito que promover la satisfacción laboral debe formar parte de los objetivos de la gestión administrativa, ya que ello mejoraría el

desempeño laboral. Es dentro de este contexto que se aborda el estudio relacionando la importancia de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el rubro textil. Se debe entender que este rubro es muy competitivo y existe en la actualidad empresas de consolidadas y reconocidas a nivel nacional e internacional, así como una variedad de Pymes y Mypes que brindan servicios de confección, sobre todo para el mercado local.

Respecto al contexto Nacional Centrum. (2004):

Señala que dentro de los últimos cinco años el sector textil ha crecido en forma sostenida a pesar de la crisis venezolana (principal comprador) y del ingreso de productos de la china e india, ello debido a la aparición de diversas Mypes que han potenciado el mercado externo y por el reconocimiento del algodón y textil peruano en el extranjero. Si bien es cierto hubo periodos de recesión, el crecimiento en la producción textil siempre se ha mantenido (p. 305 -308).

Ya en el ámbito Local se desarrolla el estudio, delimitándolo en la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C, organización que se dedica al diseño, confección y venta de prendas de vestir, con alcance nacional, ya que cuenta con 25 sucursales que le permite captar a clientes de todo el país. La empresa cuenta con años de experiencia en el mercado y en este tiempo ha incorporado numerosos colaboradores que le ayudan a cumplir con sus objetivos comerciales. Es en este aspecto que se ha podido percibir diversos problemas, relacionados en la satisfacción laboral, ello debido a diversos factores, como la poca comunicación del área directiva con el personal de planta y operario, ambientes inadecuados para laborar, no se reconocen las horas extras ni el alcance de objetivos, las máquinas y equipos no son los más modernos lo que implica mayor esfuerzo en el personal. De igual forma, se retrasan los pagos por destajo o porcentaje, no se capacita al personal, etc. Todos estos factores generan insatisfacción entre los trabajadores que en cierta forma indisponen su desempeño y alcance de metas empresariales, que con el tiempo limita su competitividad y crecimiento comercial, por lo que es necesario el estudio de la cultura organizacional para encontrar las deficiencias y factores que generan insatisfacción laboral.

Conclusión del problema

Se concluye que la problemática está relacionada a la cultura organizacional con la satisfacción laboral dado que en la empresa Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. se perciben problemas relacionados con la insatisfacción laboral de los trabajadores y la falta de comunicación con el área directiva y el personal de planta y operario, ambientes inadecuados para laborar, no se reconocen las horas extras ni méritos por alcance de objetivos, las máquinas y equipos no son obsoletos lo que implica el mayor esfuerzo en el personal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

PG ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1 ¿Cuál es la relación entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre la misión con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

La investigación se justifica desde el aspecto teórico, dado la importancia del sector textil empresarial que se estudia y que puede aportar nuevas evidencias a las teorías actuales dadas por los distintos autores para la primera variable cultura

organizacional, considerando sus cuatro dimensiones: implicación, consistencia, adaptabilidad, misión. Asimismo, la segunda variable a estudiar, satisfacción laboral, encuentra su justificación teórica en los estudios de Robbins que nos brinda dimensiones específicas de cómo debemos manejar al personal dentro de la empresa.

1.3.2. Justificación práctica.

La justificación práctica se inicia con los resultados obtenidos, porque a raíz de los hallazgos se pueden proponer sugerencias coherentes con la realidad de la empresa objeto de estudio, permitiendo que se consideren acciones que logren mejorar los factores con las puntuaciones más bajas, haciendo que la investigación sea parte indispensable del crecimiento y desarrollo sostenible de las empresas; en la actualidad, no es raro encontrar organizaciones que dan importancia relevante a investigar el desarrollo de nuevos productos y servicios, también llamadas áreas de investigación y desarrollo.

1.3.3. Justificación metodológica.

El uso de la metodología es pieza fundamental para el desarrollo de la investigación científica, dado que permite el análisis preciso en función al enfoque, tipo y diseño de investigación que se realiza, por tal motivo se puede decir, que sin el uso adecuado de estas herramientas sería imposible realizar un estudio serio, porque no se tendría manera de contrastar las teorías existentes. Otro aspecto importante a considerar es el uso de la estadística inferencial cuando se trata del análisis de los datos obtenidos, luego de la recolección de los datos.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OG Identificar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

1.4.2. Objetivos específicos.

- OE 1 Establecer la relación existente entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.
- OE 2 Determinar la relación existente entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.
- OE 3 Determinar la relación existente entre la adaptabilidad con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Muñoz, V. (2019), en su investigación titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento”, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, de la Facultad de Psicología en la Universidad Ricardo Palma. Lima.”

Esta investigación es cuantitativa porque su propósito es realizar análisis estadísticos sobre la información recolectada a través de herramientas de investigación. De igual forma, el diseño de investigación es descriptivo y relevante porque se trata de analizar la relación entre dos o más variables (Hernández et al., 2010). En este caso, considerando el nivel de existencia de variables como la cultura organizacional y la satisfacción laboral, se establece la correlación entre las dos variables y la correlación entre las variables de los colaboradores de la empresa de servicios de entretenimiento.

Las conclusiones que se extraen de los resultados de este estudio son las siguientes: (1) Al determinar la cultura organizacional, se observa que es dominante en la tarea de determinación, seguida de adaptabilidad y consistencia. Y el nivel de participación es bajo. (2) En cuanto a la satisfacción laboral, existe evidencia de que el 43% de los empleados muestra una satisfacción laboral media. Las categorías de bajo nivel representaron el 28%. (3) Existe una correlación positiva significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. (4) Se observa que existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones de participación y satisfacción interna, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad del producto y satisfacción con la participación (5) Se encuentra que existe una correlación positiva entre la dimensión de consistencia y los factores de satisfacción laboral. (6) En la dimensión de adaptabilidad, se comprueba que existe una relación positiva y significativa con la satisfacción interior, la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con la calidad de su producción y la satisfacción con la

participación. (7) en la dimensión de identificación de la misión existe una relación positiva y significativa con los factores de satisfacción laboral.

Alcaide, V. (2018), efectuó la investigación “Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los servers millennials en Lima Metropolitana: caso chilis”, para optar por el Grado Académico de Bachiller en Gastronomía y Gestión de Restaurantes, de la Carrera de Gastronomía y Gestión de Restaurantes, de la Facultad de Administración Hotelera, Turismo y Gastronomía, en la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.”

El propósito es evaluar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de Chilis de Lima Metropolitana.

El tipo de investigación que se utilizó fue correlacionar predominando el tipo de análisis cuantitativo. El diseño de investigación que se utilizó es No Experimental transversal, es decir que se van a visualizar fenómenos en su contexto natural para luego ser estudiados.

La conclusión es que la investigación muestra que el objetivo principal del impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los servidores millennials es relevante ($r = 0,758$; $\text{sig} = 0,000$; ver Apéndice 5); si los valores y normas reconocidos por los empleados se proporcionan a los empleados La cultura logrará la motivación para lograr sus objetivos y los de la empresa; sin embargo, las empresas del sector de alimentos y bebidas no creen que esto sea importante. El propósito de mejorar o inculcar la cultura organizacional no es intencional, no consideraron los resultados beneficiosos que brinda la organización para mejorar el desempeño de los empleados, por lo que concluyeron que esta variable debe ser puesta en práctica para lograr mejores resultados para las metas de la empresa.

El factor de filosofía si tiene relación con la satisfacción laboral de los servers millenianls ($r=0,577$; $\text{sig}=0,000$; ver anexo 4), es considerado como una de las características significativas en la empresa, ya que con ella el trabajador conoce las políticas establecidas por las que se guían las acciones de la empresa.

Por otro lado, los valores ($r=0,245$; $\text{sig}=0,093$; ver anexo 4) al igual que las creencias ($r=0,192$; $\text{sig}=0,191$; ver anexo3) en la empresa no influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los servers millenials.

Los símbolos si tienen relación con la satisfacción laboral del server millenials ($r=0,513$; $sig=0,000$; ver anexo 4); son considerados una característica significativa en la cultura organizacional de la empresa, ya que con ella conoce el compuesto de iconos, rituales y costumbres para la empresa.

El clima si tiene relación con la satisfacción laboral de los servers millenials ($r=0,401$; $sig.=0,005$; ver anexo 4), se considera una característica significativa en la cultura organizacional, ya que se entiende como la atmósfera del ambiente laboral y genera que los empleados se sientan cómodos y más motivados a seguir laborando en ella.

Las normas si tienen relación con la satisfacción de los servers millenials ($r=0,412$; $sig=0,004$; ver anexo 4), son un punto importante que se consideran dentro de la cultura organizacional debido a que se entienden como los estándares seguidos por la empresa, los empleados se identifican y aprenden estos estándares a fin de tener un mejor resultado laboralmente y económicamente, y logrando una mayor motivación debido a los buenos resultados.

Abarca, Y. (2018), presentó la tesis “El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura – 2016”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Lima.

Objetivo: Demostrar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016.

Métodos: la población de estudio fue de 86 trabajadores del Gobierno del Distrito de Huaura, y la muestra fue de 70 trabajadores en la lista de salarios, utilizando instrumentos de medición estilo Likert. Considere como dimensiones: comportamiento, estructura organizacional, proceso organizacional, factores. La confiabilidad del instrumento se verifica mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Resultados: los resultados mostraron que el porcentaje más alto fue el 40% de trabajadores evaluando siempre su desempeño laboral. Conclusión: los resultados

obtenidos muestran que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho = 0,797$; $p = <0,05$)

Calderón, A. & Pérez, A. (2018). En su investigación “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018”. Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología, de la Escuela Profesional de Psicología, de la Facultad de Ciencias Sociales, en la Universidad Nacional de Tumbes.

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Tamboers en 2018. La investigación es cuantitativa y utiliza un diseño no experimental e interrelacionado. La muestra está formada por 134 personas del área administrativa. Se utilizaron dos encuestas: Cultura Organizacional (Organizational Cultural Assessment Instrument OCAI). Adaptado y Traducido del inglés: Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework- Cameron y Quinn (1999) y la Escala de Opiniones SL SPC Sonia Palma Carrillo (2005). Como resultados obtuvimos que el 49 %, tienen un tipo de Cultura Organizacional Clan y la Satisfacción Laboral se ubicó en un 71% en nivel Satisfecho. En cuanto a las metas específicas, existe una relación significativa entre el tipo de cultura organizacional Adhocracia y la satisfacción laboral. Sin embargo, no existe una relación significativa entre el clan, el mercado y el tipo de cultura organizacional jerárquica. La conclusión es que existe una relación significativa entre el tipo de cultura organizacional de los administradores de la Universidad Nacional Tumbes y la satisfacción laboral ,2018.

Hilario, K. (2017), en su investigación titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa Planeamiento & Gestión S.A.C. de la ciudad de Lima, 2017”, para optar al título de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Peruana Unión”. Lima.

En este estudio, el objetivo general se expresa en los siguientes términos: Explicar el grado en que la cultura organizacional de Empresa Planeamiento & Gestión S.A.C. se relaciona con la satisfacción laboral, Lima, 2017. Esto se procesa

mediante investigación no experimental y diseño de investigación relacionada, y su población es igual a una muestra de 24 personas. En cuanto a las herramientas, por su efectividad, son aplicables a variables culturales organizacional, se recurre al *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* (Cameron y Quinn, 1999, citado en Salazar, 2008), Para las variables de satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral Meliá (1998) S21 / 26, el cual fue suficiente para medir la escala tipo Likert; luego de recolectar los datos, se analizó a los niveles descriptivo y de relevancia, este último mediante coeficientes de Pearson. Por tanto, el análisis destaca la relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la planificación y gestión de la empresa SAC. El coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.313, y el valor de p es 0.045 ($p < 0.05$), lo que indica que estas variables tienen una fuerza de relación fija. Y si se mejora la cultura organizacional, también se mejorará la satisfacción laboral, y viceversa. De igual forma, se puede determinar que existe una relación directa entre cultura de clan y satisfacción laboral, pues el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.364, y el valor de p es 0.033 ($p < 0, 05$), lo que indica que existe una conexión fija entre estas variables. Intensidad, y si mejora la cultura familiar, también aumentará la satisfacción laboral, y viceversa. Entre cultura burocrática y satisfacción laboral, esta relación es opuesta y significativa, porque el coeficiente de correlación de Pearson es igual a -0,226 y el valor de p es 0,046 ($p < 0,05$), lo que indica que su intensidad es regular. La relación entre estas variables y la creencia de que, si disminuye la cultura burocrática, la satisfacción laboral será mejor. En tanto, entre cultura emprendedora y satisfacción laboral, y cultura de mercado y satisfacción laboral, la relación es casi nula.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Calderón, Z. (2017) presentó el estudio “La cultura organizacional en la estabilidad laboral” (estudio realizado en lubricantes la Calzada S.A.)”. Tesis para optar el grado académico de Licenciada en Psicología Industrial, de la Facultad de Humanidades en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

El propósito es establecer la relación entre cultura organizacional y estabilidad laboral. Las teorías que utilizó para profundizar en el estudio de las variables incluyen la teoría del clima organizacional de Likert y la teoría de las

relaciones humanas de mayo. El método utilizado es un diseño no experimental con correlación descriptiva y se aplican estadísticas de correlación de Pearson. La muestra de investigación incluye 26 trabajadores de la empresa. Los resultados mostraron que el 71,0% de los encuestados dijo que la comunicación entre los empleados y la dirección no fue fluida, y el 69,0% de los encuestados no estaba satisfecho con su trabajo. Piense que la cultura organizacional de la empresa es inestable, lo que afectará la satisfacción de los empleados. Como parte de esta percepción, los trabajadores se sienten inestables, lo que resulta en un desempeño deficiente.

Esta investigación se considera un precedente porque explora la importancia de la cultura organizacional en la estabilidad de los trabajadores, por lo que profundiza en los principios teóricos, que explican y enfatizan la coordinación, la comunicación y el clima laboral. Mejorar el clima organizacional entre los empleados. Entre una Organización, elementos que son consistentes con los indicadores propuestos en esta investigación, por lo que los resultados anteriores pueden ser utilizados como fuente de comparación con los resultados encontrados en la investigación. El 69% de los colaboradores opinan que conocen o han oído hablar de la misión y visión de la organización, pero no le han puesto la atención que se debe, el 15% no la conocen, el 31% conocen la misión y visión sin embargo no la ponen en práctica.

Zans, A. (2017), en la investigación “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”, Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial, de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.”

Los temas abordados en la investigación involucran el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de docentes multidisciplinarios de la UNAN Estado Matagalpa-Región Managua en 2016. El propósito es describir el clima organizacional, determinar el desempeño laboral y evaluar el clima organizacional. La relación entre el desempeño laboral de los empleados de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de esta investigación considera

métodos cuantitativos cualitativos, descriptivos y cualitativos. El universo es de 88 trabajadores y funcionarios, y la muestra es de 59 trabajadores y funcionarios. Siguiendo la normativa establecida por UNAN Managua para este tipo de trabajos, se han aplicado los métodos, técnicas y medios necesarios para una adecuada investigación. Los resultados obtenidos muestran que el clima organizacional que existe en FAREM es mayoritariamente optimista, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamientos son menores, por lo que la mejora del clima organizacional se considera moderadamente favorable y Entre desventajas. Esto tendrá un impacto positivo en el desempeño de la facultad. Existe una urgente necesidad de motivar a los departamentos competentes a cargo del campo de trabajo. Los superiores contribuyen a la realización del clima organizacional, que es benéfico, óptimo, y logra euforia, entusiasmo, ilusión y orgullo. Además, deben estar permanentemente formados en consultas para escuchar las opiniones y opiniones de la comunidad universitaria. Se recomienda que estas opiniones y sugerencias sean comunicadas por los líderes y transformadas en recomendaciones en el consejo universitario. Al mismo tiempo, pueden mejorar el desempeño laboral de los docentes, inspirar y crear un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer el colectivo. Toma de decisiones.

Salazar, J. (2016) presentó el estudio “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción *laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*”. Tesis para optar el título académico de Licenciatura en Psicología Industrial en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

El propósito de este estudio es establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Roosevelt. Los sujetos del estudio fueron el personal administrativo de la agencia en la Ciudad de Guatemala, fueron 46 personas, sin distinción de género, con edades comprendidas entre los 20 hasta los 50 años. Se utilizaron dos herramientas. El primero para medir la cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006), y el segundo para medir la satisfacción laboral de José L. Meliá (1990). El estudio utiliza métodos cuantitativos para el diseño descriptivo, transversal y relacionado. Estos

cuestionarios están diseñados para determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del Hospital Roosevelt.

Los resultados obtenidos muestran que existe una relación directa y cercana entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, del personal administrativo del Hospital Roosevelt lo que significa que el personal no cuenta con suficiente ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios y ventilación e iluminación adecuada están satisfechos con su trabajo y con el ambiente laboral

Se recomienda que en el área de Recursos Humanos se mejoren las instalaciones de infraestructura que permitirán al personal tener una mejor movilización y orden alcanzando la satisfacción y mejorando la calidad de su trabajo.

Bruzual, F. (2016). En la investigación "Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management", tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Maestría en Recursos Humanos, de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas, en la Universidad de Montemorelos. Nuevo León. México.

El propósito de esta investigación es cuantitativa, descriptiva, de correlación, investigación de campo e investigación transversal. En la investigación se utilizaron dos herramientas: la primera usó 20 declaraciones para medir el grado de clima organizacional percibido por los trabajadores, con una confiabilidad de .939, y la segunda usó 31 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral, y la confiabilidad fue respectivamente de .947. La muestra incluye 72 trabajadores, lo que representa el 100% de la población. Para las diferentes hipótesis propuestas se utilizaron las siguientes pruebas: la prueba estadística r de Pearson, la prueba t de Student y el análisis de varianza de un factor.

Los resultados encontraron que existen una correlación altamente positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral percibido por los trabajadores ($r = .790$, $p = .000$). Los resultados encontraron que las variables independientes de edad y género tienen un impacto significativo en el grado de clima organizacional, y las variables independientes de país de residencia, tipo de

empleo, género y edad tienen un impacto significativo en el grado de satisfacción laboral.

Bosque, V. (2011). En la investigación titulada “Relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el rendimiento académico”, seminario para optar al título de Profesor de Enseñanza Media en Historia y Geografía, de la Escuela de Historia y Geografía del Departamento de Ciencias Sociales, de la Facultad de Educación y Humanidades en la Universidad del Bío Bío. Chillán. Chile.

El trabajo actual es de investigación de método cuantitativo y parte descriptiva del diseño no experimental. Se ha buscado determinar el clima laboral de las dos instituciones municipales a partir de la opinión de los docentes, y establecer una relación explicativa entre los factores anteriores y el desempeño académico de las dos escuelas de la Comuna de San Carlos. Ha habido avances importantes al observar que las variables organizacionales explican el desempeño académico de la agencia central y los círculos intelectuales nacionales e internacionales a las instituciones escolares. Entre las conclusiones más relevantes, existe la creencia de que, según los resultados del SIMCE, existe una asociación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño académico-

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable independiente. Cultura organizacional.

Denison (2008) afirma:

La cultura organizacional implica los valores, normas y principios que adquiere y representa a una organización. Estos valores y principios se aplican en forma interna (trabajadores) y externa (clientes), la cultura organizacional debe demostrar coherencia entre lo que representa y en lo que realiza en forma real (p.11).

Dimensión:

a) Implicación

El proceso de organizar o implicar personas o grupos para que trabajen juntos de manera adecuada y coordinada.

Indicadores:

- **Trabajo en equipo.** El trabajo en equipo es el esfuerzo de colaboración de un grupo para lograr un objetivo común o completar una tarea de la manera más efectiva y eficiente.
- **Integración.** Es el acto de mezclarse y unirse a la sociedad o un grupo de personas, a menudo cambiando para adaptarse a su forma de vida, hábitos y costumbres.
- **Coordinación.** Es formar parte de la organización de los diferentes elementos de un cuerpo o actividad compleja para que puedan trabajar juntos de manera efectiva.
- **Visión.** Es una declaración de los objetivos de una organización, destinada a guiar su toma de decisiones interna.

La visión es un rasgo distintivo que toda empresa debe comprometerse a cumplir las metas, las empresas exitosas son las que tienen propósitos definidos y metas ambiciosas.

Por su parte Pérez (2009) indica que cultura organizacional es “conjunto de acciones y aptitudes incorporadas dentro de una gestión, las cuales expresa la visión, misión y objetivos de la organización, cada uno de estos elementos trasmite su filosofía de trabajo” (p.8).

2.2.1.1. Teoría de la cultura organizacional de Geertz y Pacanowsky.

Esta teoría fue desarrollada por los investigadores Geertz (1973) y Pacanowsky y O'Donnell (1983). “Describe a las organizaciones como poseedoras de su propia cultura, de lo que implica que los significados sobre el entorno laboral y el trabajo son compartidos entre los empleados. La cultura es aprendida e introyectada mediante procesos comunicativos” (p.19)

Dimensión:

a) Empoderamiento.

El acto o acción de empoderar a alguien o algo: la concesión del poder, derecho o autoridad para realizar diversos actos o deberes dentro de la cultura organizacional.

Indicadores:

- **Planificación.** Planificación o planteamiento previo de un trabajo o una acción que se va a realizar.
- **Decisiones.** Una decisión es el producto final del proceso mental-cognitivo específico de un individuo o un grupo de personas u organizaciones. (p.141)

2.2.1.2. Teoría de Idalberto Chiavenato (cultura organizacional).

El desarrollo de la productividad provoca el desarrollo de la teoría de la cultura organizacional. A medida que los entornos se vuelvan más complejos, las organizaciones serán de estructura plana, estratificadas por clase, relaciones de red, límites flexibles y difusos. (Chiavenato 2010, p.123).

El paradigma de la teoría de la cultura organizacional se ha desarrollado a la complejidad, Comprender cómo funcionan las organizaciones ha sido el foco de los científicos y académicos hasta principios del siglo XX. Así como las teorías de la cultura organizacional han evolucionado, las teorías que las explican también. Estas teorías se pueden dividir en 9 diferentes "escuelas" de pensamiento teoría de la organización clásica, teoría de la organización neoclásica, teoría de los recursos humanos o la perspectiva del comportamiento organizacional, teoría de la organización estructural moderna, teoría de la economía organizacional, Teoría de organización del poder y la política, teoría de la cultura organizacional, reforma a través de los cambios en la cultura organizacional y teorías de organizaciones y entornos.

Para comprender la vida organizacional más allá del concepto popular, Michael Pacanowsky y Nick O'Donnell (1982-1983) establecieron la teoría de la cultura organizacional (TCO), en la que las organizaciones son interpretadas con

base en la idea de cultura. La esencia de la vida organizacional se encuentra en su cultura, entendida como el conjunto de símbolos, acciones, rutinas, conversaciones y significados que las personas adjuntan a ellos, a través de las interacciones que empleados y directivos mantienen entre sí. (Bantz, 1993)

Dimensiones:

a) Dirección y propósito estratégico

La importancia de la dirección estratégica radica en su capacidad para orientar el propósito general de una empresa. Considera su visión o su razón general para querer estar en el negocio. Su visión debe encarnar el "por qué" detrás de su empresa.

Indicadores:

- **Trasmisión de propósitos.** Corresponde a la función de organización determinar cómo hacerlo. Esta función se encargará de establecer la mejor manera para lograr la planeación, a través de una adecuada disposición y relación de los recursos de la organización.
- **Comunicación fluida.** Incluye la comunicación relacionados con el establecimiento de canales de la organización para mejorar la difusión de interpretaciones.

b) Metas y objetivos

Las palabras meta y objetivo a menudo se confunden entre sí. Ambos describen cosas que una persona puede querer lograr o alcanzar, pero en términos relativos pueden significar cosas diferentes. Ambos son resultados deseados del trabajo realizado por una persona, pero lo que los distingue es el marco de tiempo, los atributos para los que están establecidos y el efecto que infligen.

Indicadores:

- **Logros.** Los logros son las cosas que hizo que tuvieron un impacto positivo y una contribución al negocio de su empleador. Los logros más poderosos son aquellos que son cuantificables, por lo tanto, incluya números o porcentajes cuando sea posible.

- **Objetivos a corto plazo.** Las metas que pueden suceder rápidamente se llaman metas a corto plazo.
- **Objetivos a mediano plazo.** Los objetivos a mediano plazo son generalmente aquellos que se relacionan con un período de 18 meses a tres años o, a veces, cinco años (lo que sea apropiado para la organización y las personas que establecen los objetivos).
- **Objetivos a largo plazo.** Un objetivo a largo plazo es algo que desea hacer más en el futuro. Los objetivos a largo plazo requieren tiempo y planificación. No son algo que pueda hacer esta semana o incluso este año. Las metas a largo plazo generalmente tardan 12 meses o más en alcanzarse.

c) Acuerdo

Un acuerdo es una decisión formal sobre acciones futuras que toman dos o más países, grupos o personas.

Indicadores

- **Acuerdos comunes.** Son los actos o actividades realizadas por toda la organización desde los altos ejecutivos hasta los operarios con la finalidad de lograr sus objetivos.
- **Compromiso con la empresa.** El compromiso es el vínculo que los empleados experimentan con su organización. En términos generales, los empleados que están comprometidos con su organización generalmente sienten una conexión con su organización, sienten que encajan y sienten que comprenden los objetivos de la organización.

2.2.1.3. Teoría de Denison (2008) Cultura organizacional.

Denison, Daniel (2008) afirma que:

La cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, por lo que es importante tomar en cuenta la implicación, la consistencia, la misión y la adaptabilidad de la organización. (p.63)

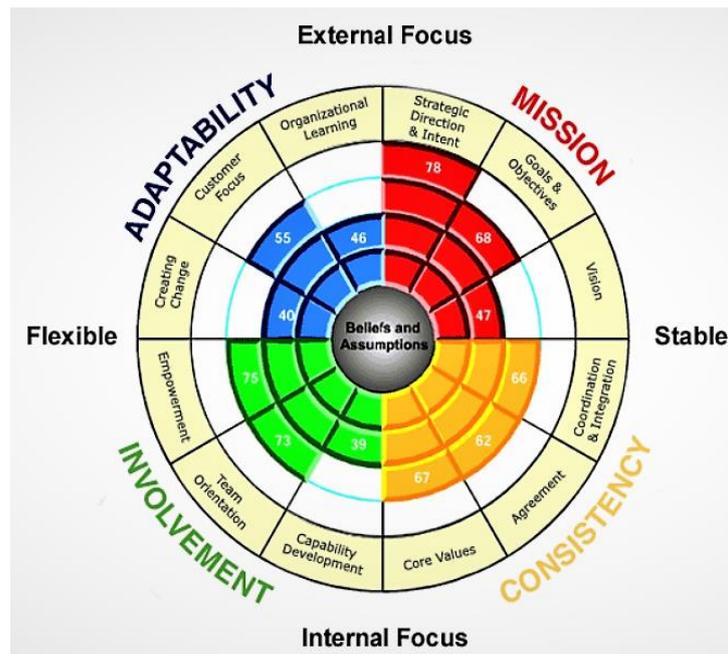


Figura 1. Cultura Organizacional
Fuente: Organizational culture (Denison & Neale 2000)

Dimensiones

a) Implicación (participación)

“Dimensión localizada en el extremo inferior izquierdo, entre el eje interno y la flexibilidad”. Denison (p.90)

“Es preciso señalar que, durante la revisión de la literatura, se encontraron tres traducciones distintas a la dimensión de Involvement como la llama Denison, quien la traduce en su reporte al español como Participación; por otro lado, Martínez (2010) en su estudio la nombra como Involucramiento, y finalmente, en la traducción de” Bonavia, Prado y García-Hernández (2010) la denominan como Implicación.

Para efectos del presente estudio se titulará como Implicación.

“Las personas forman parte esencial de cualquier organización, pues sin ellas las empresas no tienen sentido, es por eso que se debe asegurar que los colaboradores estén comprometidos con la empresa, desarrollar en ellos un sentido de pertenencia, generando autonomía y responsabilidad entre todo el personal. Se debe lograr además que las metas individuales de los empleados estén alineadas a las metas propuestas por la organización”. De acuerdo con Martínez (2010)

La dimensión Participación es considerada como el compromiso de los diferentes trabajadores y su capacidad de influencia en todos los ámbitos. Esta dimensión mide factores como: Empowerment, Orientación al Equipo, Capacidad de Desarrollo y Liderazgo Directivo (Martínez, 2010).

Indicadores

- **Empoderamiento.** Los empleados deben tener la autoridad, autonomía y responsabilidad para dirigir su propio trabajo, dándoles la confianza para proponer iniciativas. Los colaboradores conocen los límites dentro de los cuales tienen la libertad para tomar decisiones y hacen el seguimiento de su propio desempeño (Martínez, 2010).
- **Trabajo en equipo (empoderamiento en equipo).** Una vez que se han definido las metas y objetivos, la empresa debe lograr una colaboración mutua para alcanzarlos.

Es de vital importancia que el trabajo se realice de forma colaborativa, de manera que conjuntamente se lleve a cabo la solución de problemas y el logro de las metas y objetivos sea responsabilidad de todos miembros de la empresa, por lo que todos los departamentos que conforman la organización deben trabajar de manera coordinada.

- **Capacidad de desarrollo.** La empresa debe emprender una serie de actividades orientadas al desarrollo de competencias de sus colaboradores, que permitan la adquisición, perfeccionamiento o actualización constante de sus habilidades. El desarrollo de competencias, entre otras ventajas, mejorará el rendimiento y elevará la motivación y el compromiso de los empleados.

b) Consistencia

Como su ubicación dentro de los ejes lo indica, se refiere a los valores, procesos y sistemas *internos* que dan apoyo, integran, coordinan y controlan el comportamiento de los empleados. La consistencia a la que se refiere en esta dimensión es a la *coherencia* que existe entre los instrumentos gerenciales (valores) y los comportamientos y acuerdos.

Si una empresa no tiene consistencia en lo que dice y lo que se hace en realidad, entonces no logrará cumplir con los objetivos establecidos y, por lo tanto, esto se verá reflejado en los resultados y en la imagen que tengan tanto al interior como al exterior, pues se dará cuenta de que no es una empresa realmente comprometida consigo misma de seguir un orden y dirección. El conflicto organizacional y las disputas interdepartamentales son síntomas frecuentes de un desorden administrativo, pero pueden ser también indicio de problemas de inconsistencia empresarial.

El personal debe poseer la habilidad de lograr acuerdos (aun cuando existan diversos puntos de vista), y las actividades de la organización deben estar bien coordinadas e integradas. Las organizaciones que poseen esta característica tienen una cultura distintiva y fuerte que influye significativamente en el comportamiento de las personas (Martínez, 2010).

- **Valores centrales.** Los valores en una organización, representan sus pilares más importantes y lo que le da identidad. Se pueden percibir, sin embargo, no son directamente observables. Se refieren a las normas de comportamiento que permiten a los miembros de una organización tomar decisiones consistentes y comportarse de acuerdo a ellas.
- **Acuerdos.** Frente a distintas perspectivas respecto de algún problema o dificultad, los miembros de una organización, deben ser capaces de dialogar y llegar a un consenso sobre la mejor opción posible. Incluye también la capacidad de reconciliar diferencias cuando éstas llegan a ocurrir (Denison 2001).
- **Coordinación e integración.** Retomando la Teoría de Sistemas en donde dice que la organización es un todo y cada una de sus partes deben estar interrelacionadas, los colaboradores deben comprender que forman parte de una cadena de servicio, por lo que su trabajo impacta en el resultado de otros, y el trabajo de los otros impactará también en el suyo; se forma una relación cliente-proveedor la cual debe estar debidamente integrada y coordinada para cumplir con las metas generales de la organización". (Denison).

c) Misión

Dimensión que se encuentra ubicada en la parte superior derecha del cuadrante, entre la orientación externa y la estabilidad. Se refiere al sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos. Se expresa en la visión de lo que la organización quiere ser en el futuro (Martínez, 2010).

Se refiere a la Misión como quizás uno de los rasgos culturales más importantes, pues las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto.

Es trascendental que la empresa defina su razón de ser y a dónde quiere llevarla. Esto brindará claridad a los colaboradores respecto de porqué hacen lo que hacen y su contribución al logro de la Misión. Para llevar a cabo lo anterior, se deberán evaluar los siguientes factores: Dirección Estratégica, Metas y Objetivos, Visión y Liderazgo Empresarial (Denison (2001).

- **Dirección estratégica.** Son un conjunto de estrategias priorizadas que se deben diseñar para lograr la misión y visión de la empresa. Representan claras intenciones estratégicas que expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización (Denison, 2001).
- **Metas y objetivos.** Los objetivos de cada una de las áreas que conforman la empresa deben estar alineados con la estrategia global de la organización e impactar en el logro de la visión, por tal motivo, es preciso *establecer objetivos específicos a corto plazo* por cada área, de tal manera que cada colaborador comprenda cómo sus actividades diarias abonan al logro de la Misión (Denison, 2001).
- **Visión.** Una vez que se ha definido la razón de ser de la compañía, es necesario tener claro lo que se quiere lograr en el futuro, en el largo plazo. Cuando una empresa establece su Visión, todas las acciones se fijan hacia ese punto y los colaboradores al conocer la Visión, toman decisiones acordes a ésta, convirtiéndose en una fuente de inspiración para el negocio que guía y proporciona iniciativa (Denison, 2001).

d) Adaptabilidad

Dimensión localizada en el extremo superior izquierdo del gráfico, entre el continuo externo y la flexibilidad. Ante la turbulencia del entorno, las empresas deben desarrollar capacidades que les permitan adaptarse continuamente a nuevas situaciones y realizar los cambios necesarios para responder eficazmente a las exigencias de su ambiente, por tal motivo, deberán emprender estrategias que les permitan adecuar sus procesos internos a dichas exigencias (Denison, 2001).

Las organizaciones adaptables son impulsadas por sus clientes, asumen riesgos, aprenden de sus errores y tienen capacidad y experiencia en la creación del cambio. Estas organizaciones están continuamente mejorando su capacidad de entregar valor a sus clientes.

Dicha dimensión será evaluada por cuatro índices: Aprendizaje Organizacional, Orientación al Cliente, Orientación al Cambio e Innovación (Martínez, 2010).

- **Aprendizaje organizacional.** Como lo define Denison (2001), es un proceso continuo y dinámico a través del cual las empresas reciben, interpretan y transforman señales del entorno en oportunidades que alienten la innovación y el crecimiento, ganando conocimiento y desarrollando sus capacidades (Denison, 2001).
- **Orientación al personal.** Como su nombre lo indica, implica el deseo por comprender y satisfacer sus necesidades y dar solución a ellas, realizando esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas y desarrollar una relación a largo plazo (Denison, 2001).
- **Orientación al cambio.** En la actualidad, lo único constante es el cambio, por lo que las organizaciones deben estar abiertas a modificar conductas y procedimientos, en virtud de responder a las exigencias de los clientes, competidores, etc. Implica revisar las acciones que se están llevando a cabo, con el fin de realizar mejoras, adecuar nuevas metodologías de trabajo, pero, sobre todo, percibir los cambios como una posibilidad para generar nuevos aprendizajes. (Denison 2001)

Los escritores sobre cultura organizacional sostienen que la anatomía de las organizaciones contiene componentes objetivos y subjetivos.

Los componentes objetivos incluyen estructuras organizacionales, posiciones, Metas y funciones formalizadas, equipos y otros artefactos físicos. Los componentes subjetivos incluyen las interacciones informales y reglas de comportamiento, objetivos no articulados de los miembros de la organización, los mitos, leyendas y tradiciones que se combinan para definir "lo correcto enfoque para hacer las cosas "en una organización. (Bonavia, T., Prado, V.J., García-Hernández, A, Julio 2010).

Siguiendo este punto de vista, ha sido argumentó que el comportamiento armonioso de los actores organizacionales no es determinado exclusivamente por los roles formalizados y las estructuras acordadas sobre por los líderes. Depende mucho (o quizás principalmente) del conjunto de valores compartidos de la organización, así como diversos mecanismos de sanciones y manipulaciones no formalizadas.

Las percepciones de los autores sobre las organizaciones y la cultura organizacional. Escritores sosteniendo una percepción antropomórfica de las organizaciones argumenta que las organizaciones tienen personalidad, necesidades y carácter, así como procesos cognitivos. Al igual que los seres humanos. De acuerdo a ellos, las organizaciones son sociedades en miniatura equipadas con socialización procesos, normas y estructuras sociales; crían significados, valores y creencias; nutren leyendas, mitos e historias y participan en ritos, rituales y ceremonias. (Allaire y Firsirotu, 1992, p. 5).

Temas centrales como compromiso, socialización y rotación ahora están establecidos dentro del contexto organizacional. El sistema de valores de una organización debe definición sea un sistema de subvalores de la sociedad ambiental, ya que la organización siempre se define como un subsistema de una sociedad social más integral sistema.

Al respecto Gaspar (2007) refiere que es un:

Conjunto de formas de pensamiento y acciones que trasmite una organización, las cuales representan el sentir de los trabajadores. También, se puede llamar el perfil comportamental de una organización en relación al trato a sus trabajadores y a los clientes. (p. 53).

Dimensiones:

a) Orientación al cambio

Un líder orientado al cambio intenta promover la exploración de nuevas y mejores formas de hacer las cosas, o tratar de descubrir el potencial oculto en las personas, las cosas o las situaciones. Los líderes orientados al cambio trabajan hacia un futuro mejor, pero pueden no saber desde el principio cuál es ese futuro. Introducen cambios basados en la expectativa de que las cosas pueden mejorarse, y luego aprenden de la experimentación dónde se encuentra exactamente ese potencial". (REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA / Vol. 05, Nº 1, 2018 (pág. 59-86) "

Indicadores:

- **Flexibilidad a los cambios.** Ser flexible lo hará más receptivo al cambio. La dinámica cambiante del lugar de trabajo significa que debe adaptarse y responder a los cambios rápidamente. Resistir esto puede conducir a un estrés indebido. Reconocer y adoptar la flexibilidad lo ayudará a adaptarse a situaciones difíciles con mayor facilidad.
- **Cambios basados en expectativas.** Las expectativas adaptativas es un término utilizado en economía para explicar la formación de las expectativas por parte de los individuos y las empresas. Se dice que los individuos tienen expectativas adaptativas cuando basan sus expectativas de lo que sucederá en el futuro teniendo en cuenta lo que ha ocurrido en el pasado (UNMSM, 2003)

b) Orientación al personal

La orientación al personal es el proceso de presentar nuevas contrataciones a sus trabajos, compañeros de trabajo, responsabilidades y lugar de trabajo. Permite a los empleados la oportunidad de sentirse cómodos dentro de sus nuevos equipos, departamentos y roles dentro de la empresa. La orientación efectiva de los empleados responde a cualquier pregunta o inquietud que pueda tener un nuevo colega, los hace conscientes de las políticas y expectativas de la compañía, y les facilita cómodamente en sus nuevos puestos (Escritos de Psicología, 2016)

Indicador:

- **Orientación de roles.** Se refiere a cómo un individuo define su rol de trabajo, como la percepción general de su rol; qué tipos de tareas, objetivos y problemas consideran relevantes para su función; y cómo creen que deberían abordar esas tareas, metas y problemas para ser efectivos.” (Escritos de Psicología, 2016)

c) Desarrollo de capacidades

El desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual los individuos, las organizaciones y las sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las capacidades para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo (Escritos de Psicología, 2016).

Por lo tanto, La cultura organizacional o corporativa es una conceptualización para describir a la Gestalt (percepción) en las organizaciones. "La cultura organizacional es un recurso estratégico cuyo valor reside en asegurar la existencia y la continuidad, así como el éxito de las empresas e instituciones (2006).

Indicadores:

- **Capacitaciones.** La capacitación constituye un concepto básico en el desarrollo de recursos humanos. Se trata de desarrollar una habilidad particular a un estándar deseado por instrucción y práctica.

- **Actualizaciones.** La actualización es una herramienta muy útil que puede llevar a un empleado a una posición en la que pueda hacer su trabajo de manera correcta, efectiva y concienzuda. La actualización es el acto de aumentar el conocimiento y la habilidad de un empleado para realizar un trabajo en particular (Diagnóstico De Clima Organizacional: Un Análisis Conceptual Y Metodológico, 2006, p 5)”

2.2.1.4. Teoría de Ansoff, H. I. (1968): Cultura organizacional.

Ansoff Matrix es una herramienta de planificación estratégica que proporciona un marco para ayudar a los ejecutivos, gerentes superiores y especialistas en marketing a diseñar estrategias para el crecimiento futuro. Lleva el nombre del ruso estadounidense Igor Ansoff, un matemático aplicado y gerente de negocios, que creó el concepto.

Ansoff, en su artículo de 1957, proporcionó una definición para la estrategia de mercado de productos como "una declaración conjunta de una línea de productos y el conjunto correspondiente de misiones que los productos están diseñados para cumplir" (**matriz producto-mercado o vector de crecimiento,**)". Describe cuatro alternativas de crecimiento para hacer crecer una organización en mercados existentes o nuevos, con productos existentes o nuevos. Cada alternativa plantea diferentes niveles de riesgo para una organización.

Dimensiones:

a) Penetración de mercado

En la estrategia de penetración en el mercado, la organización intenta crecer utilizando sus ofertas existentes (productos y servicios) en los mercados existentes. En otras palabras, intenta aumentar su cuota de mercado en el escenario actual del mercado. Esto implica aumentar la cuota de mercado dentro de los segmentos de mercado existentes. Esto se puede lograr vendiendo más productos o servicios a clientes establecidos o encontrando nuevos clientes dentro de los mercados existentes. Aquí, la compañía busca aumentar las ventas de sus productos actuales en sus mercados actuales a través de una promoción y distribución más agresiva (Revista Harvard Business Review)

Indicadores:

- **Disminución de.** Es el acto de reducir el precio de venta de la mercancía, descuento, deducción, reducción, reducción, disminución, disminución: el acto de disminuir o reducir algo.
- **Diferentes segmentos de clientes.”** Las formas más comunes en que las empresas segmentan su base de clientes son: información demográfica, como género, edad, estado civil y familiar, ingresos, educación y ocupación. Información geográfica, que difiere según el alcance de la empresa”. (Kaplan y Norton (1996)

2.2.1.5. Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.” 62 Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, (págs. 28-32).”

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita: citado por Chiavenato (2011)

- 1) Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
- 2) Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia, ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

- 3) Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida”. (Rodríguez, E., 2016 pp. 3-18

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

1) Clima de tipo autoritario.

- Sistema I. Autoritario explotador

Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes

- Sistema II. Autoritarismo paternalista.

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

2) Clima de tipo participativo.

- Sistema III. Consultivo.

Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

- Sistema IV. Participación en grupo.

Existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de

trabajo (supervisor - supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica. “Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.”

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

2.2.2. Variable dependiente. Satisfacción laboral.

2.2.2.1. Satisfacción laboral.

Cuadra y Veloso (2007) expresan:

La satisfacción laboral es una actitud del trabajador respecto a su entorno laboral, el cual obedece a diversos factores como es la relación con los compañeros, jefes, remuneraciones, zonas de trabajo, trato, et., cada uno de estos factores produce un concepto, sentimiento o idea en el trabajador, el cual puede ser negativo o positivo. (p. 8).

Robbins (2008) refiere:

La satisfacción laboral es el sentimiento y parecer que se genera en el trabajador, acorde a los factores extrínsecos e intrínsecos que presenta en su centro de labores, si estos factores son desfavorables generará insatisfacción, de lo contrario si estos factores son favorables se generará satisfacción, mejorando con ello su desempeño. (p.155).

González, Sánchez y López (2011) señalan que: “es el estado emocional, actitud y respuesta del trabajador respecto a su entorno laboral, el cual se forma como resultado de condicionantes externas e internas y que forma un concepto, actitud o sentimiento de su ámbito de trabajo” (p. 6).

2.2.2.2. Teoría de satisfacción laboral (Chiavenato 2002).

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI.

En la comunidad científica, existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral.

Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador. (Chiavenato, 2002, p .162)

El interés por el estudio de la satisfacción de los trabajadores en la labor que desempeñan se enmarca en los albores de la Psicología de las Organizaciones como disciplina científica.

Dimensiones:

a) Grado de estudios

Grado de estudios es el nivel o título académico, es una calificación otorgada a los estudiantes al completar con éxito un curso de estudio en educación superior, generalmente en un colegio o universidad. Estas instituciones comúnmente ofrecen títulos en varios niveles, que generalmente incluyen licenciaturas, maestrías y doctorados, a menudo junto con otros certificados académicos y títulos profesionales.

Indicador

- **Empoderamiento.** El empoderamiento es un conjunto de medidas diseñadas para aumentar el grado de autonomía y autodeterminación en las personas y en las comunidades para permitirles representar sus intereses de una manera responsable y auto determinada. (p. 558)

b) Habilidades

Es la capacidad de usar el conocimiento de manera efectiva y fácil en la ejecución o el desempeño.

Indicador

- **Tomar en cuenta a los trabajadores para optimizar tareas.** Optimizar el tiempo de implementación de las tareas de un equipo y también la calidad. Optimizar los procesos de producción dentro de la empresa y más, cuando se trabaja en equipo.

c) Libertad

Es la condición o el derecho de poder o permitir hacer, decir, pensar, etc. lo que quiera, sin ser controlado o limitado.

Indicador

- **Tomar en cuenta opiniones.** Tomar en cuenta la experiencia de los trabajadores cuando decidamos quién obtendrá un trabajo específico.

d) Variedad de tareas

El diseño del trabajo (también conocido como variedad de tareas) es la especificación de contenidos, métodos y relación en los puestos de trabajo para satisfacer las necesidades tecnológicas y organizacionales como también los requisitos personales y sociales del titular de trabajo. Sus principios van enfocados objetivamente en como la naturaleza del trabajo de una persona afecta su comportamiento y actitudes en el ámbito laboral, peculiarmente relacionado con su variedad de habilidades y su autonomía.

Indicadores

- **Lista de valores para poner en práctica.** Ser auténtico, los valores deben estar enraizados en el pasado y presente de su empresa, Crear y seguir un proceso que integre sus valores en toda la empresa.

2.2.2.3. Teoría de la equidad de Adams.

Otra teoría de gran relevancia es la llamada teoría de la equidad de Adams, la cual parte de la idea de que la motivación laboral parte de cómo valore el empleado su tarea y la compensación que recibe a cambio, la cual será comparada con la recibida por los demás trabajadores.

La teoría de la equidad ha recibido más atención últimamente de los profesionales de recursos humanos. Especialmente con respecto a la equidad de los resultados. La equidad, o más precisamente, la inequidad es una importante preocupación de la industria, el trabajo y el gobierno. La equidad de intercambio entre empleados y los empleados no suelen percibir al empleador simplemente como un asunto económico, un elemento de relativa justicia está involucrado. La teoría de la equidad podría aplicarse a cualquier situación social en la que un el intercambio tiene lugar (por ejemplo, entre un hombre y su esposa, entre compañeros del equipo de fútbol y entre empleado y su empleador). Cuando dos personas intercambian algo, hay una posibilidad de que uno o ambos sientan que el intercambio fue desigual. Este es el caso con frecuencia cuando un individuo intercambia sus servicios por paga (Adams, 1965).

Dimensiones

a) Salarios

Un salario es una forma de pago de un empleador a un empleado, que puede especificarse en un contrato de trabajo. Se contrasta con los salarios por pieza, donde cada trabajo, hora u otra unidad se paga por separado, en lugar de hacerlo periódicamente. Desde el punto de vista para administrar un negocio, el salario también puede verse como el costo de adquirir y retener recursos humanos para administrar las operaciones, y luego se denomina gasto de personal o gasto salarial. (2010)

Indicador

- **Consensuar el salario.** Los salarios mínimos se han definido como "la cantidad mínima de remuneración que un empleador debe pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse mediante un convenio colectivo o un contrato individual.

b) Políticas de ascenso

Los ascensos es subir de nivel, las grandes empresas a menudo tienen varios niveles diferentes de trabajos donde los empleados comienzan en el primer nivel y se superan hasta logrando niveles superiores.

Indicador

- **Coordinación e integración.** El Proceso de Coordinación e Integración está diseñado para unir a las personas de áreas de una organización para las cuales la coordinación e integración son importantes. Estas son partes interesadas con quienes se produce información, servicios, productos u otros intercambios significativos.

c) Elogios

Es expresar un juicio favorable hacia la persona que tiene buen desempeño laboral.

Indicador

- **Reconocimientos.** El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida. El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúa como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impulsando a todo el equipo hacia una misma e importante meta: el éxito de la empresa.

2.2.2.4. La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959)

La teoría de los dos factores (también conocida como la teoría de la motivación de la higiene de Herzberg y la teoría de los factores duales) establece que hay ciertos factores en el lugar de trabajo que causan satisfacción laboral, mientras que un conjunto separado de factores causa insatisfacción, todos los cuales actúan independientemente el uno del otro. Fue desarrollado por el psicólogo Frederick Herzberg. (1959)

Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. (Plumlee, 1991)

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorias, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social, la siguiente figura refleja los factores de Herzberg. (Orbe, A.G., 2019)



Figura 2. Factores de Herzberg
Tomado de: Herzberg, Mausner y Synderman (1959)

Dimensiones

a) Política de la organización

Las políticas de una organización tienen un propósito vital en el fortalecimiento, apoyo y protección de su gente. Estos se aplican para formar límites para un comportamiento aceptable dentro del lugar de trabajo y sirven como una guía para las mejores prácticas en situaciones particulares de oficina.

Indicadores

- **Calidad de la supervisión.** La supervisión de calidad implica estimular a las personas adecuadas para que realicen las actividades correctas con la información correcta en el momento adecuado para lograr el resultado correcto.
- **Cultura organizacional.** La cultura organizacional es un sistema de suposiciones, valores y creencias compartidas, que gobierna el comportamiento de las personas en las organizaciones. Estos valores compartidos tienen una fuerte influencia en las personas de la organización y dictan cómo se visten, actúan y realizan sus trabajos (Chiavenato, 1989)

2.2.2.5. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

- 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
- 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional.
- 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.
- 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo. (Maslow, 1991, pp. 25-33)

La siguiente figura demuestra la jerarquía de las cinco necesidades.

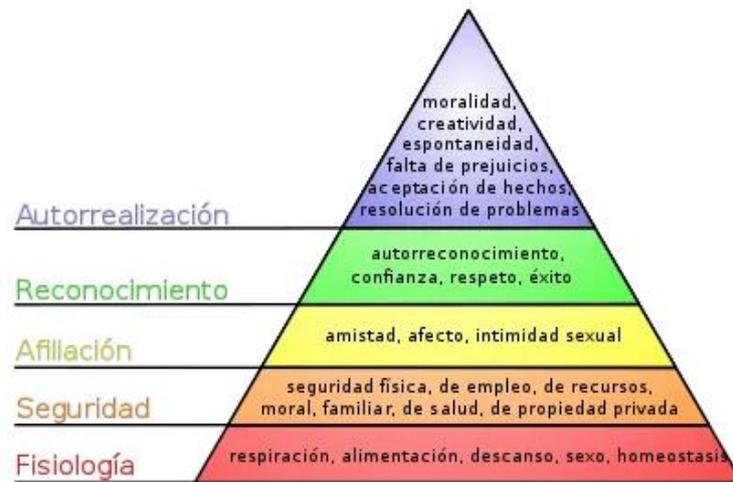


Figura 3. Jerarquía de Necesidades de Maslow
Tomado de: Maslow

Dimensiones

a) Ambiente cómodo

La comodidad física es crítica para la efectividad del trabajo, la satisfacción y el bienestar físico y psicológico. Durante el proceso de diseño y desarrollo de las instalaciones, para garantizar entornos cómodos, los proyectos de construcción deben tener una perspectiva integral e integrada. (Giovannone, P., p.16)

Indicadores

- **Visión objetiva.** Es la Visión objetiva (Visionario orientado a objetos) es un proyecto dirigido principalmente a la visión por la organización.
- **Ergonomía.** La ergonomía es la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los humanos y otros elementos de un sistema, y la profesión que aplica la teoría, los principios, los datos y los métodos de diseño para optimizar el bienestar humano y el rendimiento general del sistema.

b) Valores

Los valores son las prácticas que crees que son importantes en la forma en que vives y trabajas.

Indicadores

- **Orientación al cambio:** Se explica la incidencia de causas: ambientales, sociales, tecnológicas, internas y administrativas. Seguidamente se analiza cómo gestionar de la mejor manera para que funcione.
- **Renovar y actualizar los procesos:** Se necesita ayuda para renovar o actualizar los procesos productivos en especial la aceptación de los operadores quienes deben estar debidamente capacitados para tal cambio. p.18)

2.2.2.6. Causas o factores de la satisfacción laboral.

Amozorrutia (2007) presenta un conjunto de causas que en forma individual o integral promueve la satisfacción laboral:

- **Sistema de recompensas y salario.** Cuando se alcanza una meta u objetivo se reconoce este logro en el trabajador, ya con una remuneración extra, felicitaciones o reconocimiento público, con este sistema de recompensas se valora el esfuerzo y compromiso de los trabajadores, mejorando así la relación entre la empresa-trabajador.
- **Participación en la toma de decisiones.** Dejar que el personal sea autónomo en algunos aspectos es positivo, ya que se les muestra confianza en sus capacidades, por ello cuando participan en la toma de decisiones se valora su experiencia y conocimiento en el tipo de actividad que realiza.
- **Ascensos.** Cuando el trabajador tiene tiempo de servicio y su labora es reconocida, se le brinda la oportunidad de seguir creciendo laboralmente, ascendiendo en puestos destacados donde pueda seguir desarrollándose profesionalmente.
- **Condiciones favorables en el trabajo.** Son diversos factores que inciden en la satisfacción del trabajador, como es el caso de los espacios de trabajo, ventilación, zonas de refrigerio, cumplimiento de horarios, tolerancia, etc., cada uno de estos elementos fomentan la satisfacción del personal.

- **Liderazgo.** El liderazgo es esencial en una organización, ya que contar con una figura que planifique, dirija, coordine, delegue tareas y sobre todo coordine con el personal genera confianza. Motivándolos para seguir laborando, ya que se sienten respaldados por una figura representativa de la empresa.

2.2.2.7. Teorías de motivación. (Stephen Robbins-Comportamiento Organizacional).

Insatisfacción laboral. Robbins (1996) advirtió que un individuo insatisfecho en su lugar de trabajo presenta comportamientos negativos hacia él, explicándonos que esta insatisfacción puede ser demostrada por los empleados. Robbins, Coulter y Muñoz (1990) precisó:

La insatisfacción laboral como el efecto de resentimiento o negatividad que percibe un trabajador al ejecutar un trabajo que no le importa, en un área en el que no está conforme, el ambiente de la organización no le es agradable, así como el incentivo económico no está acorde con sus expectativas. (p. 181).

Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral de acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) consideramos que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo.

A continuación, ampliaremos información sobre estos aspectos de la satisfacción laboral.

2.2.2.7.1. Satisfacción con el trabajo en sí – reto del trabajo.

Dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto.

Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes cinco «dimensiones centrales»:

- a) Variedad de habilidades. El grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
- b) Identidad de la tarea, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- c) Significación de la tarea, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- d) Autonomía, el grado en el cual el puesto proporción libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- e) Retroalimentación del puesto mismo, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo. (boletín electrónico AEG – Artículos de interés Asociación de Egresados y Graduados PUCP).

Robbins (1998) junta estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción

Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación. Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción (Márquez, M., 2002).

2.2.2.7.2. Sistemas de recompensas justas.

En este punto nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

a) Satisfacción con el salario

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que «debería ser» con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción (Márquez, M., 2002).

b) Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos

Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con

respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo (Márquez, M. 30/ 01 / 2002.)

2.2.2.7.3. Condiciones favorables de trabajo.

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en qué ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. En esta influyen más factores como el que tratamos en el siguiente punto (Márquez, M., 2002).

2.2.2.7.4. Colegas que brinden apoyo – satisfacción con la supervisión.

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar, sin embargo, que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder. Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerantes sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974, p.123)

En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo, cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También, cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presiones para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción (Davis y Newstrom 1999).

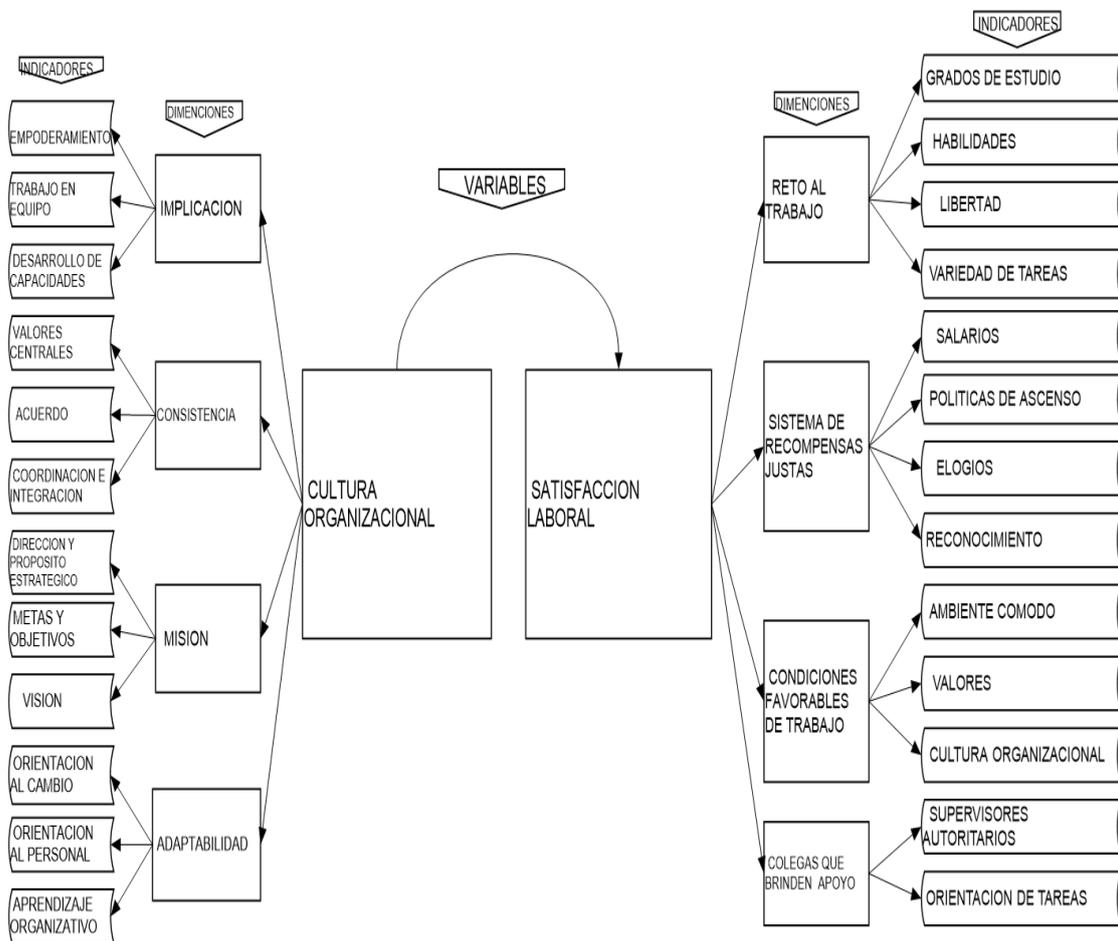


Figura 4. Organigrama de variables

2.3. Definición de términos básicos

Reto del trabajo

- **Satisfacción con el trabajo en sí.** Dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto (Hackman y Oldham, 1975)
- **Habilidades.** El grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
- **Libertad.** El grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustancial al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- **Variedad de la tarea.** El grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible. Robbins (1998) agrupa estas dimensiones bajo el enunciado reto del trabajo.

Sistema de recompensas justas

Este punto se refiere al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

Robbins (2004) piensa que en la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

- **Satisfacción con el salario**

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La administración del personal a través de esta actividad vital, garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

- **Políticas de ascensos**

Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización.

Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Pueden ser retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes:

Evolución de Sociedades disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

- **Elogios**

Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que “debería ser” con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.

- **Reconocimiento**

Los miembros del equipo, así como el que ejerce el liderazgo, deben reconocer de una manera frecuente, los éxitos alcanzados individualmente y a nivel colectivo. Igualmente, los resultados del equipo de trabajo son reconocidos por el resto de la organización y esto hace que se genere una sensación de satisfacción personal en relación al trabajo que se está realizando dentro del equipo (Robbins, 1990).

Condiciones favorables de trabajo

- **Ambiente Cómodo**

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que éste les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

- **Valores**

Representan convicciones fundamentales acerca de que “a nivel personal y social, cierto modo de conducta o estado final de la existencia es preferible a otro opuesto o inverso”. 53 Contienen un elemento de criterio que incluye ideas personales sobre lo que es correcto, bueno o deseable. Los valores tienen atributos tanto de contenido como de intensidad.

- **Cultura organizacional**

El Perfil de Cultura Organizacional (PCO) ayuda a evaluar si los valores de un individuo coinciden con los de la organización. El PCO es una herramienta para que los individuos ordenen sus características según su importancia, lo cual indica aquello que valoran (Robbins y Judge).

Colegas que brinden apoyo

- **Satisfacción con la supervisión**

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados, cabe resaltar, sin embargo, que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder (House y Mitchell, 1974).

- **Orientación de tareas**

Por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo, cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha (Maslow, 1991, citado por Robbins, 2009)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general.

HG La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

1.1.1. Hipótesis específicas.

HE 1 Existe relación significativa entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

HE 2 Existe relación significativa entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

HE 3 Existe relación significativa entre la adaptabilidad con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

3.2. Variables de estudio

Variable independiente: Cultura organizacional según Denison 2008.

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

3.2.1. Definición conceptual.

3.2.1.1. Variable independiente: Cultura organizacional según Denison 2008.

La cultura organizacional implica los valores, normas y principios que adquiere y representa a una organización. Estos valores y principios se aplican en forma interna (trabajadores) y externa (clientes), la cultura

organizacional debe demostrar coherencia entre lo que representa y en lo que realiza en forma real (Denison, 2008, p.11).

Después de haber revisitado las teorías de la cultura organizacional de los diferentes autores antes mencionados, la investigación se ajusta más hacia la teoría de Denison (2008) donde hemos encontrado relación con la empresa que estamos investigando y que nos ha permitido encontrar las dimensiones e indicadores correspondientes.

Dimensiones

a) Empoderamiento.

Es el acto o acción de empoderar a alguien o algo: la concesión del poder, derecho o autoridad para realizar diversos actos o deberes dentro de la cultura organizacional (Geertz y Pacanowsky).

Indicadores:

Planificación. Planificación o planteamiento previo de un trabajo o una acción que se va a realizar (Toro. 2013).

Decisiones. Una decisión es el producto final del proceso mental-cognitivo específico de un individuo o un grupo de personas u organizaciones (Vélez Pareja. 2018).

b) Dirección y propósito estratégico.

La importancia de la dirección estratégica radica en su capacidad para orientar el propósito general de una empresa. Considera su visión o su razón general para querer estar en el negocio. Su visión debe encarnar el "por qué" detrás de su empresa (Chiavenato, 2002).

Indicadores:

Trasmisión de propósitos: corresponde a la función de organización determinar cómo hacerlo. Esta función se encargará de establecer la mejor manera para lograr la planeación, a través de una adecuada disposición y relación de los recursos de la organización (Peña, 2013).

Comunicación fluida: incluye la comunicación relacionados con el establecimiento de canales de la organización para mejorar la difusión de interpretaciones. (Massoni,. 2011)

c) Metas y objetivos:

Las palabras, meta y objetivo, a menudo se confunden entre sí. Ambos describen cosas que una persona puede querer lograr o alcanzar, pero en términos relativos pueden significar cosas diferentes. Ambos son resultados deseados del trabajo realizado por una persona, pero lo que los distingue es el marco de tiempo, los atributos para los que están establecidos y el efecto que infligen (Denison, 2008).

Indicadores

Logros: los logros son las cosas que hizo que tuvieron un impacto positivo y una contribución al negocio de su empleador los logros más poderosos son aquellos que son cuantificables, por lo tanto, incluya números o porcentajes cuando sea posible (Veliz Huanca, 2017),

Objetivos a corto plazo: las metas que pueden suceder rápidamente se llaman metas a corto plazo (Armijo, 2019),

Objetivos a mediano plazo: los objetivos a mediano plazo son generalmente aquellos que se relacionan con un período de 18 meses a tres años o, a veces, cinco años (lo que sea apropiado para la organización y las personas que establecen los objetivos) (Armijo, 2019),

Objetivos a largo plazo: un objetivo a largo plazo es algo que desea hacer más en el futuro. Los objetivos a largo plazo requieren tiempo y planificación. No son algo que pueda hacer esta semana o incluso este año. Las metas a largo plazo generalmente tardan 12 meses o más en alcanzarse (Armijo, 2019),

d) Acuerdo:

Un acuerdo es una decisión formal sobre acciones futuras que toman dos o más países, grupos o personas (Rebollo, 2017),

Indicadores

Acuerdos comunes: son los actos o actividades realizadas por toda la organización desde los altos ejecutivos hasta los operarios con la finalidad de lograr sus objetivos (Jackson y Slocum, 2012).

Compromiso con la empresa: el compromiso es el vínculo que los empleados experimentan con su organización. En términos generales, los empleados que están comprometidos con su organización generalmente sienten una conexión con su organización, sienten que encajan y sienten que comprenden los objetivos de la organización (Tornos, 2017).

e) Orientación al cambio:

Un líder orientado al cambio intenta promover la exploración de nuevas y mejores formas de hacer las cosas, o tratar de descubrir el potencial oculto en las personas, las cosas o las situaciones. Los líderes orientados al cambio trabajan hacia un futuro mejor, pero pueden no saber desde el principio cuál es ese futuro. Introducen cambios basados en la expectativa de que las cosas pueden mejorarse, y luego aprenden de la experimentación dónde se encuentra exactamente ese potencial (Jiménez, 2017)-

Indicadores

Flexibilidad a los cambios: ser flexible lo hará más receptivo al cambio. La dinámica cambiante del lugar de trabajo significa que debe adaptarse y responder a los cambios rápidamente. Resistir esto puede conducir a un estrés indebido. Reconocer y adoptar la flexibilidad lo ayudará a adaptarse a situaciones difíciles con mayor facilidad (Martínez, 2018).

Cambios basados en expectativas: las expectativas adaptativas es un término utilizado en economía para explicar la formación de las expectativas por parte de los individuos y las empresas. Se dice que los individuos tienen expectativas adaptativas cuando basan sus expectativas de lo que sucederá en el futuro teniendo en cuenta lo que ha ocurrido en el pasado (Palomeras, 2014).

f) Orientación al personal:

La orientación al personal es el proceso de presentar nuevas contrataciones a sus trabajos, compañeros de trabajo, responsabilidades y lugar de trabajo. Permite a los empleados la oportunidad de sentirse cómodos dentro de sus nuevos equipos, departamentos y roles dentro de la empresa. La orientación efectiva de los empleados responde a cualquier pregunta o inquietud que pueda tener un nuevo colega, los hace conscientes de las políticas y expectativas de la compañía, y les facilita cómodamente en sus nuevos puestos (Craighead, 1988).

Indicador

Orientación de roles: orientación de roles se refiere a cómo un individuo define su rol de trabajo, como la percepción general de su rol; qué tipos de tareas, objetivos y problemas consideran relevantes para su función; y cómo creen que deberían abordar esas tareas, metas y problemas para ser efectivos (Jackson y Slocum, 2012).

g) Desarrollo de capacidades:

El desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual los individuos, las organizaciones y las sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las capacidades para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo (Rueda, 2013).

Indicadores

Capacitaciones: la capacitación constituye un concepto básico en el desarrollo de recursos humanos. Se trata de desarrollar una habilidad particular a un estándar deseado por instrucción y práctica (Pérez, 2016).

Actualizaciones: la actualización es una herramienta muy útil que puede llevar a un empleado a una posición en la que pueda hacer su trabajo de manera correcta, efectiva y concienzuda. La actualización es el acto de aumentar el conocimiento y la habilidad de un empleado para realizar un trabajo en particular (Pérez, 2016).

h) Penetración de mercado:

En la estrategia de penetración en el mercado, la organización intenta crecer utilizando sus ofertas existentes (productos y servicios) en los mercados existentes. En otras palabras, intenta aumentar su cuota de mercado en el escenario actual del mercado. Esto implica aumentar la cuota de mercado dentro de los segmentos de mercado existentes (Domínguez, 2012).

Indicadores

Disminución de precio: es el acto de reducir el precio de venta de la mercancía. Descuento, deducción. Reducción, reducción, disminución, disminución: el acto de disminuir o reducir algo (Rosel, 2013).

Diferentes segmentos de clientes: las formas más comunes en que las empresas segmentan su base de clientes son: información demográfica, como género, edad, estado civil y familiar, ingresos, educación y ocupación. Información geográfica, que difiere según el alcance de la empresa (Muñiz, 2017).

3.2.1.2. Variable dependiente, satisfacción laboral según Robbins 2014

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI.

Para la variable cultura organizacional trabajaremos con Robbins (2014) porque su teoría resuelve la problemática de la empresa corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C.2020. Donde explica que si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador.

Dimensiones:

a) Grado de estudios:

Se denomina instrucción al proceso mediante el cual una persona o un grupo de personas atraviesan un período de adquisición de conocimientos en un campo determinado. Así, la instrucción refiere a una amplia gama de tareas, en particular aquellas orientadas a desarrollar algún tipo de destreza laboral. La educación formal puede encuadrarse dentro de esta definición, siendo un tipo de instrucción que es requerida en buena medida por el estado como medida de integración social y de incorporación en el futuro en el mercado laboral. Existen algunas instrucciones específicas que también se requieren obligatoriamente como consecuencia de la peligrosidad que representa un mal desempeño en una determinada tarea. (euswww.euskadi.eus › contenidos › informacion › adjuntos pdf)

Indicador:

Empoderamiento: el empoderamiento es un conjunto de medidas diseñadas para aumentar el grado de autonomía y autodeterminación en las personas y en las comunidades para permitirles representar sus intereses de una manera responsable y auto determinada (Silva y Martínez, 2014).

b) Habilidades:

Es la capacidad de usar el conocimiento de manera efectiva y fácil en la ejecución o el desempeño (Torres, 2019).

Indicador:

Tomar en cuenta a los trabajadores para optimizar tareas: optimizar el tiempo de implementación de las tareas de un equipo y también la calidad. Optimizar los procesos de producción dentro de la empresa y más, cuando se trabaja en equipo. (Martínez, 2018).

c) Libertad:

Es la condición o el derecho de poder o permitir hacer, decir, pensar, etc. lo que quiera, sin ser controlado o limitado (Hoyos, 2017).

Indicador

Tomar en cuenta opiniones: tomar en cuenta la experiencia de los trabajadores cuando decidamos quién obtendrá un trabajo específico (Barrientos, 1995),

d) Variedad de tareas:

El diseño del trabajo (también conocido como variedad de tareas) es la especificación de contenidos, métodos y relación en los puestos de trabajo para satisfacer las necesidades tecnológicas y organizacionales como también los requisitos personales y sociales del titular de trabajo (Begoña, 2001).

Indicador

Lista de valores para poner en práctica: ser Auténtico los valores deben estar enraizados en el pasado y presente de su empresa, Crear y seguir un proceso que integre sus valores en toda la empresa (Bonilla, 2012).

e) Salarios:

Un salario es una forma de pago de un empleador a un empleado, que puede especificarse en un contrato de trabajo. Se contrasta con los salarios por pieza, donde cada trabajo, hora u otra unidad se paga por separado, en lugar de hacerlo periódicamente. Desde el punto de vista de administrar un negocio, el salario también puede verse como el costo de adquirir y retener recursos humanos para administrar las operaciones, y luego se denomina gasto de personal o gasto salarial. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

Indicadores

Consensuar el salario: los salarios mínimos se han definido como "la cantidad mínima de remuneración que un empleador debe pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse mediante un convenio colectivo o un contrato individual, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

Políticas de ascenso: los ascensos es subir de nivel, las grandes empresas a menudo tienen varios niveles diferentes de trabajos donde los empleados

comienzan en el primer nivel y se superan hasta logrando niveles superiores (Bonilla, 2012).

Coordinación e integración: el Proceso de Coordinación e Integración está diseñado para unir a las personas de áreas de una organización para las cuales la coordinación e integración son importantes. Estas son partes interesadas con quienes se produce información, servicios, productos u otros intercambios significativos (Canales, 2005).

f) **Elogios:** es expresar un juicio favorable hacia la persona que tiene buen desempeño laboral. (Martínez. 2016)

Indicador

Reconocimientos: el reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida. El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúa como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impulsando a todo el equipo hacia una misma e importante meta: el éxito de la empresa. (Cifuentes. 2013)

g) **Política de la organización:** las políticas de una organización tienen un propósito vital en el fortalecimiento, apoyo y protección de su gente. Estos se aplican para formar límites para un comportamiento aceptable dentro del lugar de trabajo y sirven como una guía para las mejores prácticas en situaciones particulares de oficina. (Fernández. 2006)

Indicadores

Calidad de la supervisión: la supervisión de calidad implica estimular a las personas adecuadas para que realicen las actividades correctas con la información correcta en el momento adecuado para lograr el resultado correcto (Real Academia. de la Lengua Española. 2016)

Cultura organizacional: la cultura organizacional es un sistema de suposiciones, valores y creencias compartidas, que gobierna el comportamiento de las personas en las organizaciones. Estos valores compartidos tienen una fuerte influencia en las personas de la organización y dictan cómo se visten, actúan y realizan sus trabajos. (Real Academia. de la Lengua Española. 2016)

- h) **Ambiente cómodo:** la comodidad física es crítica para la efectividad del trabajo, la satisfacción y el bienestar físico y psicológico. Durante el proceso de diseño y desarrollo de las instalaciones, para garantizar entornos cómodos, los proyectos de construcción deben tener una perspectiva integral e integrada. (Chiavenato. 2010)

Indicadores

Visión objetiva: es la Visión objetiva (Visionario orientado a objetos) es un proyecto dirigido principalmente a la visión por la organización. (Adams, 1965)

Ergonomía: la ergonomía es la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los humanos y otros elementos de un sistema, y la profesión que aplica la teoría, los principios, los datos y los métodos de diseño para optimizar el bienestar humano y el rendimiento general del sistema. (Chiavenato .2010)

- i) **Valores:** los valores son las prácticas que crees que son importantes en la forma en que vives y trabajas. (Craighead, 1988)

Indicadores

Orientación al cambio: se explica la incidencia de causas: ambientales, sociales, tecnológicas, internas y administrativas. Seguidamente se analiza cómo gestionar de la mejor manera para que funcione. (García, 2018)

Renovar y actualizar los procesos: se necesita ayuda para renovar o actualizar los procesos productivos en especial la aceptación de los operadores quienes deben estar debidamente capacitados para tal cambio. (Molina. 2011)

3.2.2. Definición operacional.

3.2.2.1. Variable independiente: Cultura organizacional.

La cultura organizacional es una fuerza invisible pero poderosa que influye en el comportamiento de los miembros de ese grupo. Es un sistema de suposiciones, valores y creencias compartidas, que gobierna el comportamiento de las personas en las organizaciones. Estos valores compartidos tienen una fuerte influencia en las personas de la organización y dictan cómo se visten, actúan y realizan sus trabajos. Cada organización desarrolla y mantiene una cultura única, que proporciona pautas y límites para el comportamiento de los miembros de la organización.

Para la investigación se obtuvieron datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuestas y determinar la importancia que tiene la implicación, consistencia, misión y adaptabilidad, entre los trabajadores de la empresa textil ESPAIN Y ESPINOZA.

Una relación idéntica se establecerá con los demás componentes de los indicadores.

- Empoderamiento
- Dirección y propósito estratégico
- Metas y objetivos
- Acuerdo
- Orientación al cambio
- Orientación al personal
- Desarrollo de capacidades
- Penetración de mercado
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de capacidades
- Visión
- Aprendizaje organizativo

3.2.2.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Debido a la popularidad de la satisfacción laboral dentro del campo de la psicología ocupacional y organizacional, varios investigadores y profesionales han proporcionado sus propias definiciones de lo que es la satisfacción laboral. Sin embargo, las dos definiciones más comunes describen la satisfacción laboral como: "el estado emocional placentero que resulta de la evaluación del trabajo de uno como lograr o facilitar el logro de los valores de trabajo de uno".

En general, la mayoría de las definiciones de las teorías que hemos tomado en cuenta cubren el sentimiento afectivo que un empleado tiene hacia su trabajo. Este podría ser el trabajo en general o sus actitudes hacia aspectos específicos del mismo, tales como: sus colegas, salarios o condiciones de trabajo, Además, la medida en que los resultados laborales cumplen o exceden las expectativas puede determinar el nivel de satisfacción laboral.

Para la investigación se obtuvieron datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuestas y determinar la importancia que tiene el reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo, entre los trabajadores de la empresa textil ESPAIN Y ESPINOZA.

Una relación idéntica se establecerá con los demás componentes de los indicadores.

- Grado de estudios
- Habilidades
- Libertad
- Variedad de tareas
- Salarios
- Políticas de ascenso
- Elogios
- Reconocimientos
- Ambiente cómodo
- Valores

- Supervisores autorizados
- Orientación de tareas

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Según Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014):

La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar incluyendo la que tiene como justificación adelantos y productos tecnológicos y para las investigaciones de las que se derivan acciones... parte del conocimiento generado por la investigación básica, tanto para identificar problemas sobre los que se debe intervenir como para definir las estrategias de solución. (p. 42).

Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014), lo define como:

Estoy usando la teoría del autor para una investigación descriptiva. La relevancia depende del concepto, fenómeno o institución La relación entre conceptos, es decir, que están diseñados para tratar las causas de los hechos y fenómenos físicos o sociales y bajo qué circunstancias se manifiesta, o porque dos o más variables están relacionadas. (p. 95).

De acuerdo a las características de las variables y objetivos de estudio la investigación corresponde al tipo aplicativo, cuantitativo, explicativo, correlacional porque se buscó establecer la interrelación de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral.

3.4. Diseño de la investigación

Según Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014):

La Investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos; podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. (p. 152).

Su diseño de investigación corresponde a no experimental. La investigación es transversal o transaccional y puede recopilar datos de una sola vez. Su propósito es describir variables y analizar la incidencia e interrelaciones en un momento dado.

3.5. Población y muestra del estudio

3.5.1. Población.

Para Hernández R., Fernández C. y Baptista M. “Toda investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y réplica, y este ejercicio solamente es posible si el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra” (2014, 174).

La población de estudio lo integraron los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C., el cual se encuentra integrada a 152 colaboradores. Por ser una población pequeña se tomó en cuenta al total de trabajadores para la recolección de datos. Por lo tanto, es un estudio con una población de tipo censal, tomando al 100% de trabajadores para la encuesta.

3.5.2. Muestra.

Según Hernández, R. y Mendoza, C. (2019) afirma que el tipo de muestreo fue probabilístico con método aleatorio simple esto se debe a que da a cada elemento de la población o personas ser seleccionadas en la muestra de un tamaño determinado, la misma probabilidad de ser seleccionado, es decir todos tienen la misma probabilidad para ser encuestados.

Para que sea posible hallar la muestra de nuestra población se realiza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la formula son los siguientes:

N= 152

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Reemplazando:

$$n = (152 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5) / (0.05)^2(152) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)$$

n = 145.9808 / 1.3404

n = 108.91

n = 109

Siendo la muestra final de 109 trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el primer trimestre del 2020.

3.5.3. Muestreo

Según Hernández R., Fernández C. y Baptista (2014).

El tipo de muestreo fue no experimental. La investigación es transversal o transaccional y puede recopilar datos de una sola vez. Su propósito es describir variables y analizar la incidencia e interrelaciones en un momento dado. (p 152).

3.6. Técnicas de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica utilizada fue la encuesta, el cual midió la percepción de los trabajadores respecto a la cultura organizacional y satisfacción laboral.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento empleado fue el cuestionario, el cual constó de 20 preguntas para la variable cultura organizacional y 18 preguntas para la variable satisfacción laboral. Las alternativas empleadas son tipo escala de Likert que mide de 1 (nunca) 2 (casi nunca) 3 (a veces) 4 (casi siempre) 5 (siempre).

3.7. Métodos de análisis de datos

Se realizó el proceso estadístico en el programa SPSS, con las alternativas de escala de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre). Los totales correspondientes a las variables y dimensiones específicas, posteriormente se elaboraron tablas y figuras, de los cuales se analizó en qué condición se encuentra la empresa, dada la importancia de las variables y por último para la constatación de las hipótesis, se realizó las pruebas pertinentes para tener la precisión de la validez de las mismas, por lo que se analizó si los datos corresponden a una distribución normal o no, y luego se determinó que se debía utilizar pruebas paramétricas (Pearson) y no paramétricas (Rho Spearman), como confirmación la Prueba de F, Prueba de Wilcoxon y diagrama de cajas y bigotes.

3.8. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se comprendió en la perspectiva de determinar la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral para ello toda la información que se recolectó durante la encuesta realizada ha sido confidencial.

En este censo se ha respetado cada opinión de los colaboradores que precedieron en la tesis desarrollada, dentro de ello el estudio fue con mucha integridad, veracidad para obtener los resultados, es decir fue realizada bajo una ética profesional.

3.8.1. Análisis de la confiabilidad del instrumento

Silva y Brain (2006) indican que:

El coeficiente de alfa de Cronbach fue desarrollado por J.L. Cronbach, requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Entre más cercano al uno se considera

que el instrumento es confiable. Se ha delimitado que un instrumento es confiable si supera el valor de 0.7 su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. (p. 66).

Tabla 1.
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2.
Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	38

Los reportes del Alpha de Cronbach el resultado se evidencia que la confiabilidad obtenida es $\alpha = 0.994$, lo que indica para considerar que la consistencia interna es aceptable, 38 en este caso el instrumento supera esta medida permitiendo considerar que sus ítems son homogéneos. A que el instrumento de medición es altamente confiable.

Tabla 3.
Tablas cruzadas

Casos					
Válido		Perdidos		Total	
N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
109	100,0%	0	0,0%	109	100,0%

Se mide de derecha a izquierda, midiendo primero la primera fila Con 19 elementos con un porcentaje de 100 %, después se mide Las casillas 19,18 con un porcentaje de 47,4 y 52,6.

Tabla 4.

*Implicación*Sistema de recompensas justas tabulación cruzada*

			Sistema de recompensas justas								Total	
			17	18	19	20	21	23	25	29	30	
Implicación 15	Recuento		0	10	9	0	0	0	0	0	0	19
	% dentro de Implicación		0,0%	52,6%	47,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
16	Recuento		10	0	1	0	0	0	0	0	0	11
	% dentro de Implicación		90,9%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
18	Recuento		0	0	0	10	0	0	0	0	0	10
	% dentro de Implicación		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
21	Recuento		0	0	0	0	5	5	10	0	0	20
	% dentro de Implicación		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
24	Recuento		0	0	0	0	0	0	10	0	0	10
	% dentro de Implicación		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
25	Recuento		0	0	0	0	0	0	10	0	0	10
	% dentro de Implicación		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
26	Recuento		0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
	% dentro de Implicación		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
27	Recuento		0	0	0	0	0	0	0	1	5	6
	% dentro de Implicación		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
30	Recuento		0	0	0	0	0	0	0	0	19	19
	% dentro de Implicación		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento		10	10	10	10	5	5	30	5	24	109
	% dentro de Implicación		9,2%	9,2%	9,2%	9,2%	4,6%	4,6%	27,5%	4,6%	22,0%	100,0%

IV. RESULTADOS

4.1. Validación de los instrumentos de la investigación de su confiabilidad para su evaluación normal en prueba pilotos

4.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

a) Instrumentos de la investigación.

Para la recopilación de datos durante el proceso de investigación, se han elaborado los siguientes instrumentos:

- 1) Fichas: corresponden a la técnica de recolección de datos bibliográficos que se aplicó en la investigación, la técnica de fichaje se aplicó en el proceso de elaboración del marco teórico.
- 2) La encuesta oral se fundamenta en un interrogatorio “cara a cara” o por vía telefónica, en el cual el encuestador pregunta y el encuestado responde. Contraria a la entrevista, en la encuesta oral se realizan pocas y breves preguntas porque su duración es bastante corta. Sin embargo, esto permite al encuestador abordar una gran cantidad de personas en poco tiempo. Es decir, la encuesta oral se caracteriza por que se abordó a los trabajadores de la corporación en un número de 109 colaboradores seleccionados al azar de una población de 152 colaboradores.

b) Validez de los instrumentos.

El instrumento sobre la medición en la tesis Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el periodo del primer trimestre 2020 fue sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en tabla de Evaluación de Instrumentos por expertos, el cual tuvo el resultado que se detalla a continuación.

Los expertos que participaron en la validación de contenidos fueron los profesores: Mg Juan A. Caceda C. y Dr. Edmundo González Z. con el siguiente resultado:

Tabla 5.*Resultados de la validación de expertos en la validez de la Cultura Organizacional*

EXPERTO	Institución		Precisar si hay suficiencia
Mg. Juan A. Caceda C.	Universidad Telesup	Privada	Si hay suficiencia
Dr. Edmundo González Z.	Universidad Telesup	Privada	Si hay suficiencia

La prueba para la validación en piloto se aplicó a 50 trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el periodo del primer trimestre 2020

c) La confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad de la prueba de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el periodo del primer trimestre 2020; algunos directos, otros vía Microsoft Teams en la Prueba Piloto, a los que se aplicó los test y luego, se analizó la confiabilidad de los ítems, correspondiente a los ítems de prueba, y luego se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach, mediante la varianza de los ítems y la varianza de puntaje total, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: número de preguntas o ítems

S_i^2 : suma de varianzas de cada ítem

S_T^2 : varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta, es decir haya homogeneidad en la respuesta de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach. Para la prueba piloto se seleccionó 50 colaboradores la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C.

algunos directos otros vía Prueba de Kolmogorov-Smirnov a fin de analizar la confiabilidad de los instrumentos y los resultados obtenidos.

Explorar

PRUEBA DE KOLMOGOROV- SMIRNOV

Se trata de una prueba de bondad de ajuste, es decir, sirve para verificar si las puntuaciones que hemos obtenido de la muestra siguen o no una distribución normal. **Es** decir, permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica

Tabla 6.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cultura organizacional	109	100,0%	0	0,0%	109	100,0%
Satisfacción laboral	109	100,0%	0	0,0%	109	100,0%

- La media en la cultura organizacional es mayor que la Satisfacción Laboral
- No obstante, la variable Cultura organizacional es más homogénea que la variable Satisfacción Laboral (en los recuadros) y en los gráficos inferiores

Tabla 7.
Descriptivos

			Estadístico	Error estándar	
Cultura	Media		76,24	1,763	
organizacional	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	72,74		
		Límite superior	79,73		
	Media recortada al 5%	76,60			
	Mediana	78,00			
	Varianza	338,757			
	Desviación estándar	18,405			
	Mínimo	46			
	Máximo	100			
	Rango	54			
	Rango intercuartil	35			
	Asimetría	-,248	,231		
	Curtosis	-1,272	,459		
	Satisfacción laboral	Media		69,88	1,376
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	67,15	
Límite superior			72,61		
Media recortada al 5%		69,81			
Mediana		69,00			
Varianza		206,495			
Desviación estándar		14,370			
Mínimo		51			
Máximo		90			
Rango		39			
Rango intercuartil		30			
Asimetría		,052	,231		
Curtosis		-1,446	459,		

Tabla 8.
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,130	109	,000	,909	109	,000
Satisfacción laboral	,143	109	,000	,888	109	,000

a. Cultura organizacional Stem-and-Leaf Plot

```

Frequency      Stem & Leaf

 14.00         4.  666666666667777
   5.00         5.  13333
   5.00         5.  59999
  11.00         6.  02222233333
   5.00         6.  67777
  10.00         7.  0001122222
  10.00         7.  8888899999
   5.00         8.  33334
   5.00         8.  55555
  10.00         9.  0000000002
  20.00         9.  667777777788888888889
   9.00        10.  000000000

```

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

Corrección de significación de Lilliefors

Satisfaction Laboral

Satisfaction laboral Stem-and-Leaf Plot

```

Frequency      Stem & Leaf

 29.00         5.  11111111111111111111444444444
  11.00         5.  59999999999
   .00         6.
  15.00         6.  555557777799999
   5.00         7.  00000
  20.00         7.  555556666699999999999
   4.00         8.  4444
   6.00         8.  577777
  19.00         9.  000000000000000000000

```

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

4.2. Resultados de la estadística descriptivas de las variables Culturas Organizacional y Satisfacción Laboral

4.2.1. Resultados estadísticos descriptivo de la tendencia del género en La cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el primer trimestre 2020.

Datos generales

Tabla 9.
Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	40	36,7	36,7	36,7
	Masculino	69	63,3	63,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

■ Femenino
■ Masculino

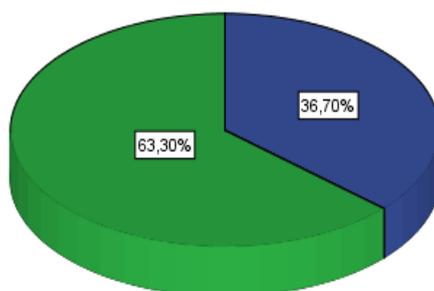


Figura 5. Género

De la pregunta género se observa en la tabla 6 y figura 5, cuarenta encuestas que representan al 36.7% respondieron femenino y 69 encuestados que representan 63.3% contestaron masculino. Por lo tanto, se evidencia una prevalencia porcentual del 63.3% de encuestados que respondieron masculino. Según Zans (2017), Abarca (2018), Calderón, (2017). Amozorrutia (2007), coinciden con la tendencia encontrados por los investigadores.

4.2.2. Resultados estadísticos descriptivo de la tendencia de las áreas por distrito en la evaluación de La cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el primer trimestre 2020.

Tabla 10.
Distrito

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido San Juan de Lurigancho	30	27,5	27,5	27,5
El Agustino	20	18,3	18,3	45,9
Cercado de Lima	10	9,2	9,2	55,0
Comas	25	22,9	22,9	78,0
N/A	24	22,0	22,0	100,0
Total	109	100,0	100,0	

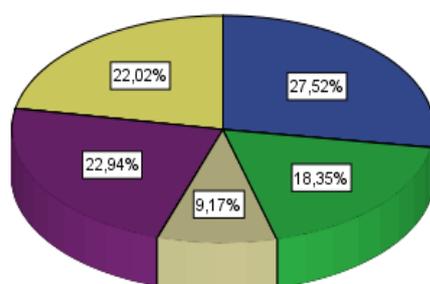
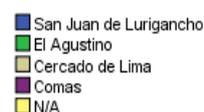


Figura 6. Distrito

A partir de la pregunta de ubicación, se observa en la Tabla 7 y la Figura 6 que 30 encuestados representan a San Juan de Lurigancho, 27,5% San Juan, 18,3% representan a El Agustino, 20 encuestados representan a Cercado 9.2% de los 10 encuestados. 25 encuestados de Lima (22,9%) respondieron Comas y 24 encuestados (22%) respondieron N / A; según Calderón y Pérez (2018), Hojman y Pérez (2005), Esteban (2014), investigación de Gallo (2015), muestran la misma tendencia de distribución regional porcentual.

4.2.3. Resultados estadísticos descriptivo de la tendencia del grado de instrucción en la evaluación para de La cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. en el primer trimestre 2020.

Tabla 11.
Grado de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Primaria	10	9,2	9,2	9,2
	Secundaria	35	32,1	32,1	41,3
	Técnico	35	32,1	32,1	73,4
	Universitari o	29	26,6	26,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

■ Primaria
■ Secundaria
■ Técnico
■ Universitario

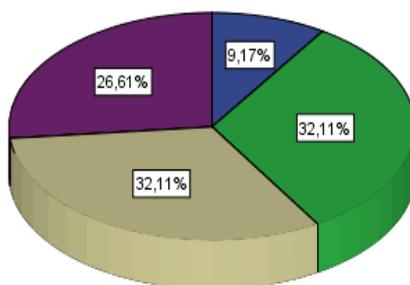


Figura 7. Grado de instrucción

A juzgar por los niveles de indicación de preguntas en la Tabla 8 y la Tabla 7, se puede ver que 10 encuestados representaron el 9.2% de las respuestas fueron escuelas primarias, 35 encuestados representaron 32.1% respondieron escuelas secundarias y 35 encuestados representaron 32.1%. Técnico, 29 encuestados, representan el 26,6% de las universidades que responden. Por tanto, el 32,1% de los encuestados indicó que los porcentajes de recibir educación secundaria y técnica, coincidentes con lo señalado por los autores Pérez y Rivera (2015), Bruzual (2016) Similar a lo que indicó Muñoz (2019).

4.2.4. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Cultura Organizacional.

Tabla 12.
Variable Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	15	13,8	13,8	13,8
	Regular	39	35,8	35,8	49,5
	Buena	55	50,5	50,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

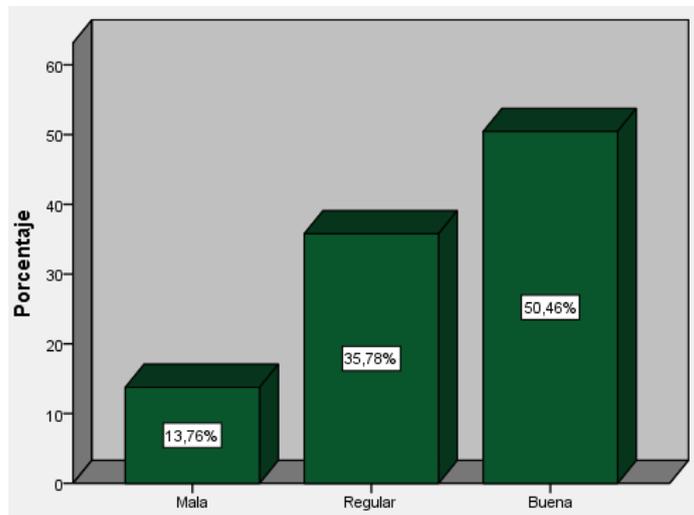


Figura 8. Variable Cultura organizacional

De acuerdo con la Tabla 9 (Figura 8), se puede observar que la tasa de variables culturales organizacionales que alcanzan el nivel malo es 13.76%, la tasa normal es 35.78% y la tasa buena es 50.46%. Según Zans (2017), Abarca (2018) y Calderón (2017) es consistente con las tendencias encontradas en cultura organizacional.

4.2.5. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Cultura Organizacional en la dimensión implicación.

Tabla 13.
Dimensión Implicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	12	11,0	11,0	11,0
	Regular	38	34,9	34,9	45,9
	Buena	59	54,1	54,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

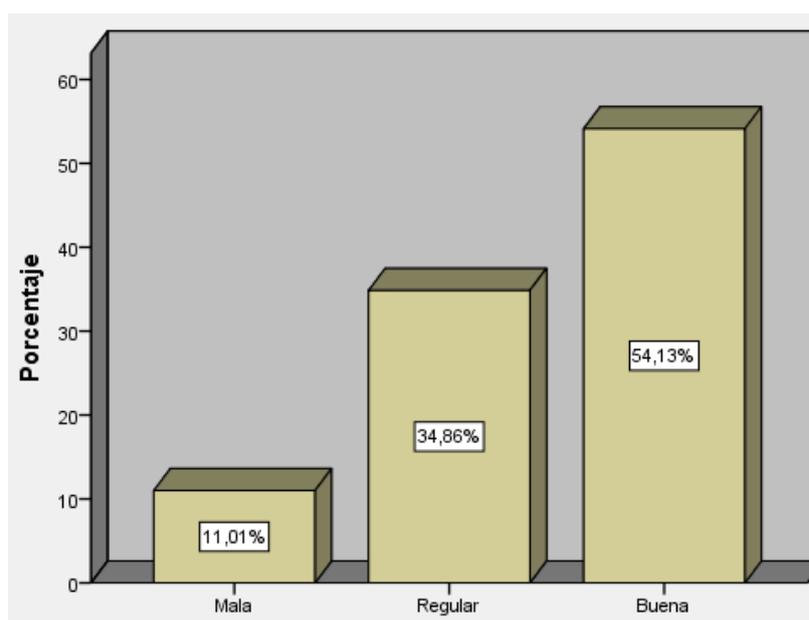


Figura 9. Implicación

Se puede observar en la Tabla 10 y Figura 9 que la dimensión implícita alcanzó un nivel malo de 11.01%, mientras que la tasa regular fue 34.86% y la buena fue 54.13%. Por tanto, la dimensión implicación resultó ser buena, con una prevalencia del 54,13%. Según Zans (2017), Abarca (2018), Calderón (2017). Coinciden con la tendencia encontrados en la cultura organizacional atreves de su dimensión Implicación.

4.2.6. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Cultura Organizacional en la dimensión de consistencia.

Tabla 14.
Dimensión Consistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	19	17,4	17,4	17,4
	Regular	31	28,4	28,4	45,9
	Buena	59	54,1	54,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

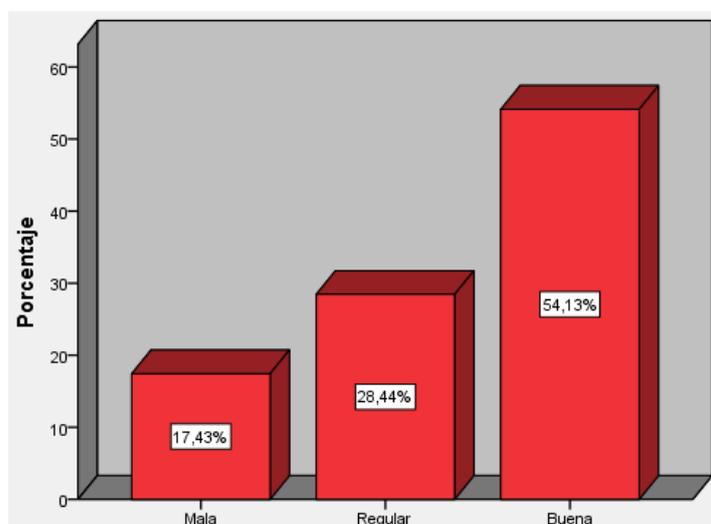


Figura 10. Consistencia

Como se puede ver en la Tabla 11 y la Figura 10, la dimensión de "consistencia" alcanzó un nivel deficiente de 17.43%, y regular con el 28.44% y la de buena fue de 54.13%. Por tanto, la dimensión de consistencia resultó ser buena, con una prevalencia porcentual del 54,13%. Según Zans (2017), Abarca (2018), Calderón (2017). Bruzual (2016) y Muñoz (2019) coinciden con la tendencia encontrados en la cultura organizacional al revés de su dimensión Consistencia.

4.2.7. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Cultura Organizacional en la dimensión Misión.

Tabla 15.
Dimensión Misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	5,5	5,5	5,5
	Regular	44	40,4	40,4	45,9
	Buena	59	54,1	54,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

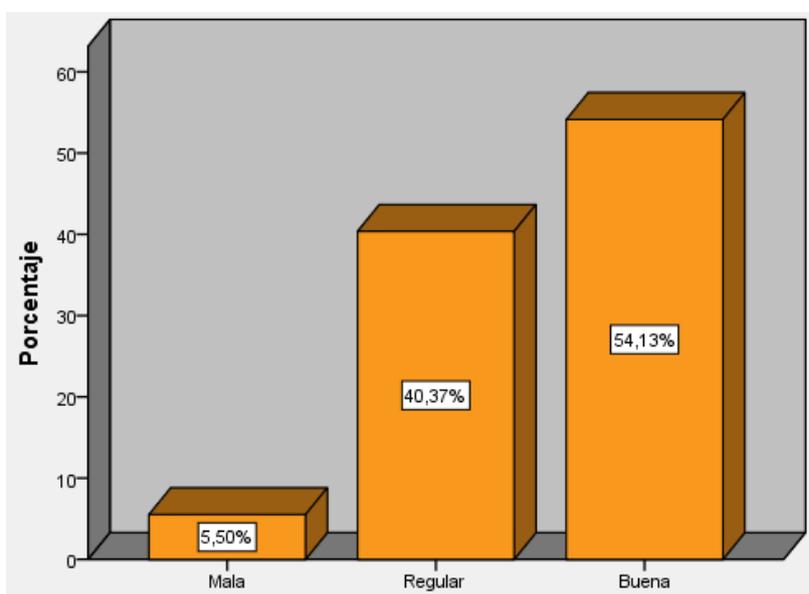


Figura 11. Misión

Como se puede observar en la Tabla 12 y la Figura 11 que la dimensión, misión alcanzó un nivel malo de 5,50%, y regular con el 40,37% y buena llegó a 54,13%. Por tanto, los hechos han demostrado que la "misión" va bien, con un porcentaje del 54,13%. Según Pérez y Rivera (2015). , Bruzual (2016) y Muñoz (2019), que son consistentes con la dimensión misión de la cultura organizacional

4.2.8. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Cultura Organizacional en la dimensión Adaptabilidad.

Tabla 16.
Dimensión Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	15	13,8	13,8	13,8
	Regular	55	50,5	50,5	64,2
	Buena	39	35,8	35,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

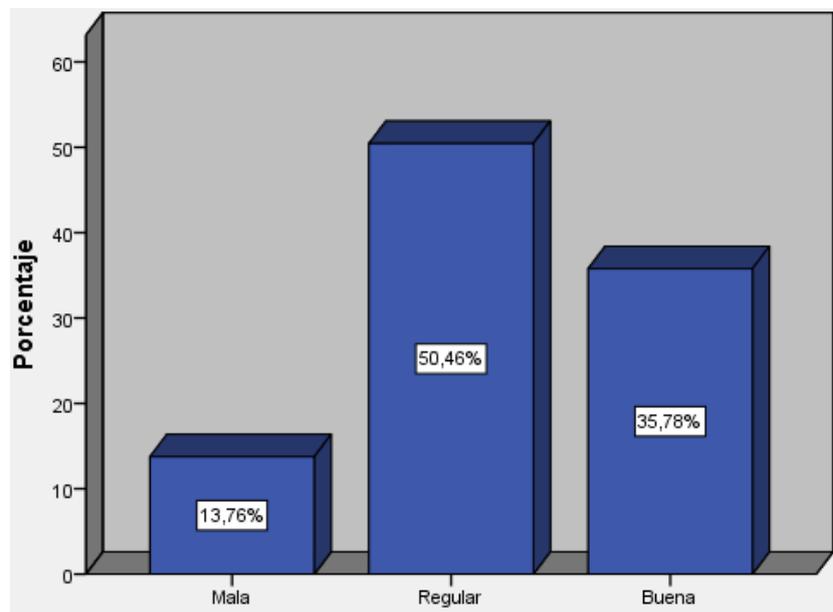


Figura 12. Adaptabilidad

Como se puede observar en la Tabla 13 y la Figura 12, la dimensión "adaptabilidad" tiene un nivel pobre de 13,76%, y regular con el 50,46% y un buen con el 35,78%. Por tanto, se evidencia como regular la dimensión adaptabilidad con una prevalencia del 50,46%. Según Calderón, (2017). Amozorrutia (2007) Bruzual, (2016) y Muñoz (2019) coinciden con las tendencias de la cultura organizacional a través de dimensiones adaptabilidad.

4.2.9. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla 17.
Variable Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	20	18,3	18,3	18,3
	Regular	36	33,0	33,0	51,4
	Buena	53	48,6	48,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

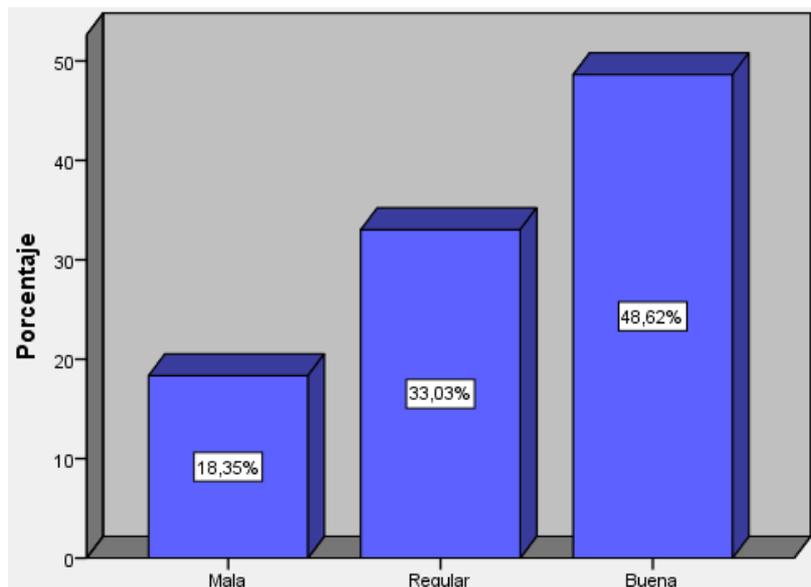


Figura 13. Satisfacción laboral

De acuerdo con la Tabla 14 (Figura 13), se puede observar que la variable satisfacción laboral alcanzó el nivel malo en un 18,35%, regular en un 33,03% y buena es 48,62%. Según los métodos de uso de Amozorrutia (2007), Bosque (2011), Bruzual (2016), Calderón & Pérez (2018), Hojman y Pérez (2005), Esteban (2014), Gallo (2015), mostrando la misma tendencia de los instrumentos usados para la variable de satisfacción laboral.

4.2.10. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral en la dimensión reto al trabajo.

Tabla 18.
Reto al trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	15	13,8	13,8	13,8
	Regular	55	50,5	50,5	64,2
	Buena	39	35,8	35,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

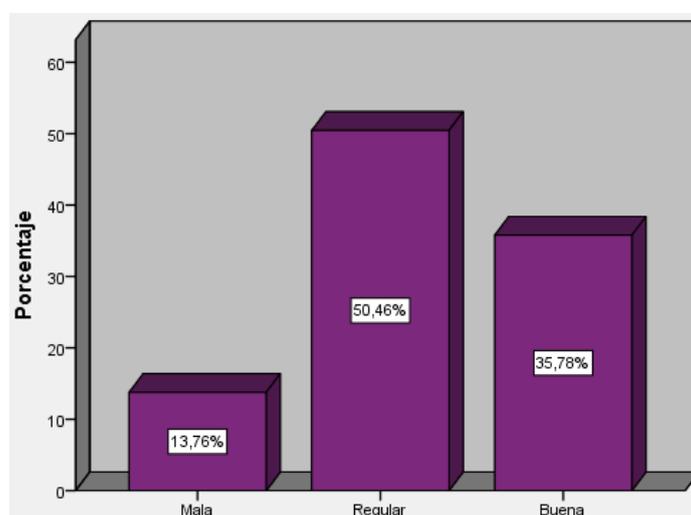


Figura 14. Reto al trabajo

Puede verse en la Tabla 15 y la Figura 14 que la dimensión reto al trabajo tiene un nivel malo de 13,76%, un nivel regular de 50,46% y un nivel bueno de 35,78%. Por lo tanto, se evidencia como regular la dimensión Reto al trabajo con una prevalencia del 50,46%. Según la investigación de Calderón y Pérez (2018), Hojman y Pérez (2005), Esteban (2014), Gallo (2015), la misma tendencia de herramientas utilizadas para las variables de satisfacción laboral se muestra en la dimensión de reto al trabajo.

4.2.11. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral en la dimensión sistema de recompensas justas.

Tabla 19.
Dimensión Sistema de recompensas justas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	26	23,9	23,9	23,9
	Regular	34	31,2	31,2	55,0
	Buena	49	45,0	45,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

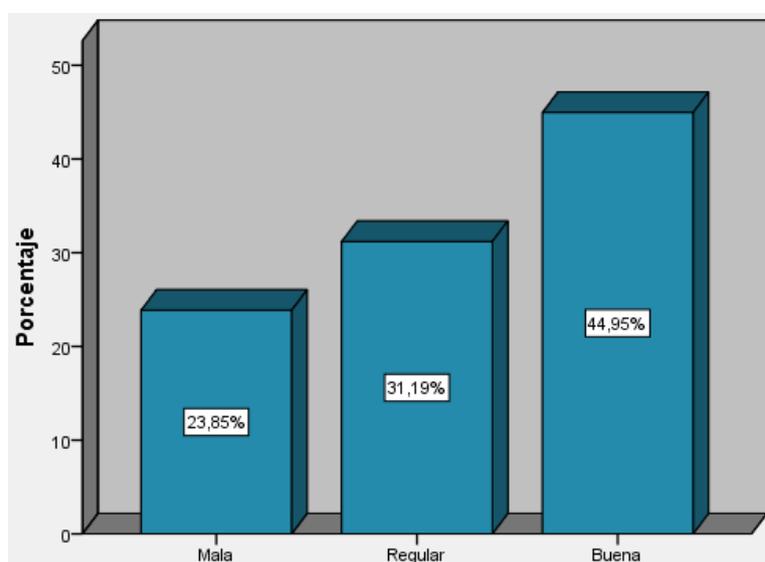


Figura 15. Sistema de recompensas justas

Puede verse en la Tabla 16 y la Figura 15 que las dimensiones del sistema de recompensa justas alcanzaron un nivel deficiente de 23,85%, un nivel regular de 31,19% y un buen nivel de 44,95%. Por tanto, la dimensión del sistema de recompensas ha demostrado ser buena, con una prevalencia del 44,95%. Según investigaciones de Amozorrutia (2007), Bosque (2011), Bruzual (2016) y Calderón & Pérez (2018), las mismas tendencias en las herramientas utilizadas para las variables de satisfacción laboral se muestran en las dimensiones del sistema de recompensa justas.

4.2.12. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral en la dimensión condiciones favorables.

Tabla 20.
Dimensión Condiciones favorables de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	10	9,2	9,2	9,2
	Regular	30	27,5	27,5	36,7
	Buena	69	63,3	63,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

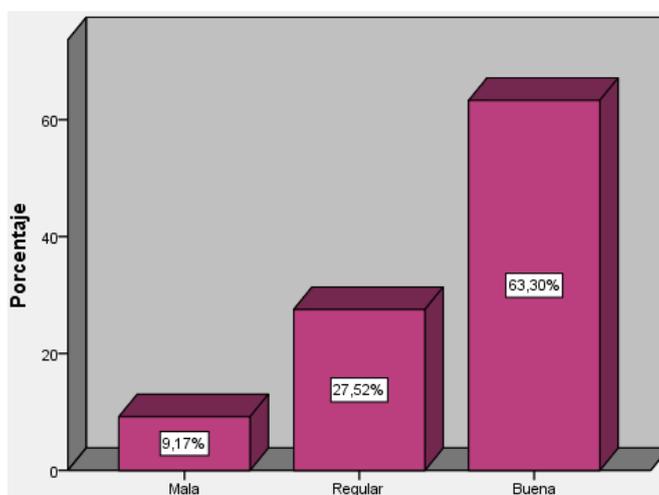


Figura 16. Condiciones favorables de trabajo

Como se puede observar en la Tabla 17 y la Figura 16, la dimensión condiciones favorables de trabajo alcanzó un nivel malo de 9.17%, y regular con el 27.52%, alcanzando un buen nivel de 66.30%. Por tanto, la dimensión condiciones favorables de trabajo resultó ser buena, con una prevalencia del 63,30%. Según Hojman y Pérez (2005), las variables de satisfacción laboral de Esteban (2014) y Gallo (2015) muestran la misma tendencia en la dimensión de sus condiciones favorables de trabajo.

4.2.13. Resultados de la estadística descriptiva de la variable Satisfacción Laboral en la dimensión Colegas que brindan apoyo.

Tabla 21.
Dimensión Colegas que brinden apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	19	17,4	17,4	17,4
	Regular	51	46,8	46,8	64,2
	Buena	39	35,8	35,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

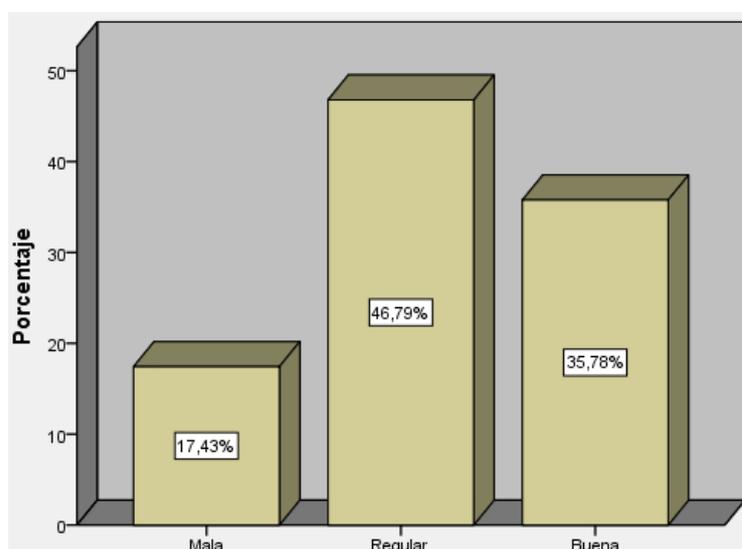


Figura 17. Colegas que brinden apoyo

Puede verse en la Tabla 18 y la Tabla 17, que la dimensión Colegas que brindan apoyo alcanza un nivel malo con el 17,43%, regular con el 46,79% y buena 35,78%. Por tanto, se evidencia cómo se regula la dimensión Colegas que brindan apoyo, la tasa de prevalencia es del 46,79%. De acuerdo con la investigación de Amozorrutia (2007), Bosque (2011), Esteban (2014) y Gallo (2015), muestran la misma tendencia de los instrumentos usados para la variable satisfacción laboral incluida en su dimensión colegas que brinde apoyo.

4.3. Resultados de la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis.

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general.

4.3.1.1. Contrastación por coeficiente de Spearman.

Hi: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

Ho: La cultura organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

Tabla 22.
Contrastación de hipótesis general

		Correlaciones		
			Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

La Tabla 19 muestra que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (la del investigador), es decir, existe una relación significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral de la empresa textil ESPAIN & ESPINOZA SAC en el primer trimestre de 2020, el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0.994 se da según la escala de valores, lo que indica una alta correlación positiva.

4.3.1.2. Contrastación por las medidas de tendencia central y desviación; mediana y desviación estándar.

a) Comparación de Dos Muestras - Cultura Organizacional & Satisfacción Laboral

Muestra 1: Cultura Organizacional

Muestra 2: Satisfacción Laboral

Selección de la Variable: Satisfacción Laboral

Muestra 1: 109 valores en el rango de 10.0 a 20.0

Muestra 2: 109 valores en el rango de 51.0 a 90.0

b) Resumen Estadístico Comparación de Dos Muestras - Cultura Organizacional & Satisfacción Laboral

Tabla 23.

Comparación de Dos Muestras - Cultura Organizacional & Satisfacción Laboral.

	<i>Cultura Organizacional</i>	<i>Satisfacción Laboral</i>
Recuento	109	109
Promedio	16.6239	69.8807
Desviación Estándar	3.34107	14.3699
Coeficiente de Variación	20.0981%	20.5635%
Mínimo	10.0	51.0
Máximo	20.0	90.0
Rango	10.0	39.0
Sesgo Estandarizado	-2.93071	0.22215
Curtosis Estandarizada	-1.67444	-3.08199

En la Tabla 20, se construye un resumen estadístico para estas dos muestras de datos. De particular interés es la desviación estandarizada y la curtosis estandarizada que se pueden usar para comparar si la muestra proviene de una distribución normal. El valor de estas estadísticas fuera del rango de -2 a +2 indica una desviación significativa del valor normal, lo que puede invalidar la prueba para comparar desviaciones estándar. En este caso, la cultura organizacional tiene

valores de desviación estandarizados fuera del rango normal. La satisfacción laboral tiene una curtosis estandarizada que está fuera del rango normal.

c) Comparación de Desviaciones Estándar

Tabla 24.

Valores para la Comparación de Desviaciones Estándar

	<i>Cultura Organizacional</i>	<i>Satisfacción Laboral</i>
Desviación Estándar	3.34107	14.3699
Varianza	11.1628	206.495
G.L.	108	108

Razón de Varianzas= 0.0540583

Intervalos de confianza del 95.0%

Desviación Estándar de Cultura Organizacional: [2.94871; 3.85491]

Desviación Estándar de Satisfacción Laboral: [12.6824; 16.5799]

Razones de Varianzas: [0.0369982; 0.0789849]

d) Prueba-F para comparar Desviaciones Estándar

Hipótesis Nula: $\sigma_1 = \sigma_2$

Hipótesis Alternativa: $\sigma_1 \neq \sigma_2$

F = 0.0540583 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Se realizó una prueba F para comparar la varianza de dos muestras. También construye un intervalo de confianza o límite para cada desviación estándar y razón de varianza. De particular interés es el intervalo de confianza para la razón de varianza, que varía de 0.0369982 a 0.0789849. Dado que el intervalo no contiene el valor 1, la diferencia estadística entre las desviaciones estándar de las dos muestras es del 95,0%; esta prueba F se utiliza para probar la hipótesis general sobre las desviaciones estándar de la población de las que proceden las dos muestras. En este caso, construya una prueba para determinar si el cociente de la desviación estándar es igual a 1.0 en relación con la hipótesis alternativa de que el cociente no es igual a 1.0. Dado que el valor de P calculado es menor que 0.05, la hipótesis nula se puede rechazar y se puede seleccionar otra hipótesis.

e) Comparación de Medianas prueba de Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 18.0

Mediana de muestra 2: 69.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alternativa: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 55.0

Rango Promedio de muestra 2: 164.0

W = 11881.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Por lo tanto, se acepta:

H_i: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020; es válida.

Una forma gráfica de la demostración de la validez de la hipótesis general es mediante el diagrama de cajas y bigotes como se indica en la figura 18.

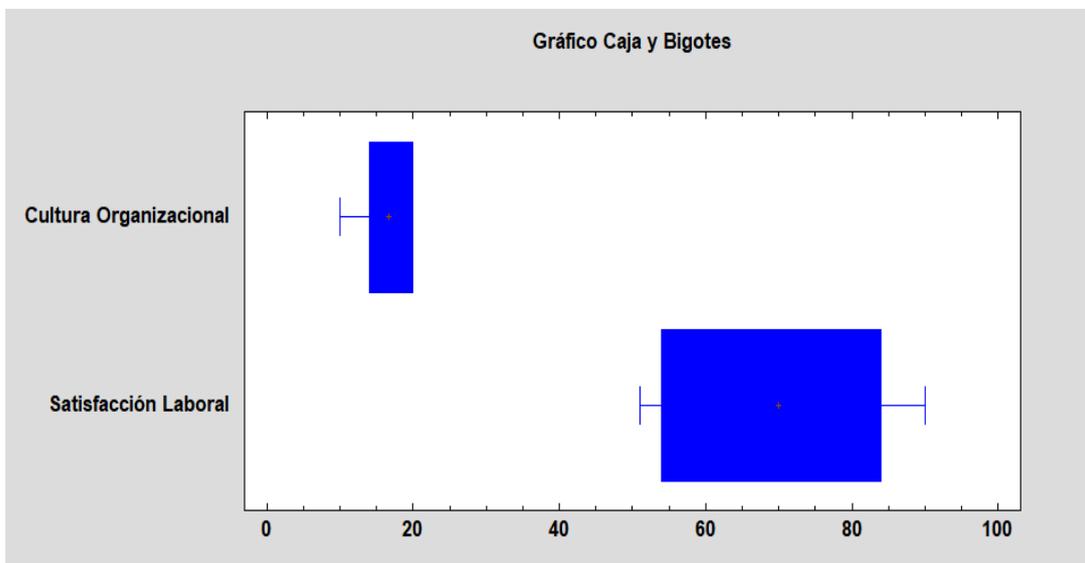


Figura 18. Gráfico de cajas y bigotes Comparación de Dos Muestras - Cultura Organizacional & Satisfacción Laboral

4.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 1.

H1: Existe relación significativa entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

4.3.2.1. Contrastación por coeficiente de Spearman.

Tabla 25.

La consistencia con la satisfacción laboral

		Consistencia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	109
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.967**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	109

La Tabla 22 muestra que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (la del investigador), es decir, la consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. En el primer trimestre de 2020, la empresa textil ESPAIN & ESPINOZA SAC otorgó el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0.967 según la escala de valor, lo que indica una alta correlación positiva.

4.3.2.2. Contrastación por las medidas de desviación y de tendencia central; desviación estándar y mediana.

a) Comparación de Dos Muestras - Consistencia & Satisfacción del trabajador

Muestra 1: Consistencia

Muestra 2: Satisfacción del trabajador

Selección de la Variable: Satisfacción del trabajador

Muestra 1: 109 valores en el rango de 12.0 a 20.0

Muestra 2: 109 valores en el rango de 46.0 a 100.0

b) Resumen Estadístico de la Comparación de Dos Muestras - Consistencia & Satisfacción del trabajador

Tabla 26.
Comparación de Dos Muestras - Consistencia & Satisfacción del trabajador

	<i>Consistencia</i>	<i>Satisfacción del trabajador</i>
Recuento	109	109
Promedio	16.9541	76.2385
Desviación Estándar	2.91987	18.4054
Coefficiente de Variación	17.2222%	24.1418%
Mínimo	12.0	46.0
Máximo	20.0	100.0
Rango	8.0	54.0
Sesgo Estandarizado	-1.8286	-1.0567
Curtosis Estandarizada	-2.71963	-2.70979

La Tabla 23 construye un resumen estadístico de estas dos muestras de datos. De particular interés es la desviación estandarizada y la curtosis estandarizada que se pueden usar para comparar si la muestra proviene de una distribución normal. El valor de estas estadísticas fuera del rango de -2 a +2 indica una desviación significativa del valor normal, lo que puede invalidar la prueba para comparar desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de desviación estándar están dentro del rango esperado. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizados fuera del rango normal.

c) Comparación de Desviaciones Estándar

Tabla 27.
Valores de la desviación estándar

	<i>Consistencia</i>	<i>Satisfacción del trabajador</i>
Desviación Estándar	2.91987	18.4054
Varianza	8.52565	338.757
G.L.	108	108

Razón de Varianzas= 0.0251674

Intervalos de confianza del 95.0%

Desviación Estándar de Consistencia: [2.57698; 3.36893]

Desviación Estándar de Satisfacción del trabajador: [16.2439; 21.236]

Razones de Varianzas: [0.0172249; 0.0367723]

d) Prueba-F para comparar Desviaciones Estándar

Hipótesis Nula: $\sigma_1 = \sigma_2$

Hipótesis Alterna: $\sigma_1 \neq \sigma_2$

$F = 0.0251674$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Se realizó una prueba F para comparar la varianza de dos muestras. También construye un intervalo de confianza o límite para cada desviación estándar y razón de varianza. De particular interés es el intervalo de confianza para la razón de varianza, que varía de 0.0172249 a 0.0367723. Dado que el intervalo no contiene el valor 1, la diferencia estadística entre las desviaciones estándar de las dos muestras es del 95.0%, por lo que hay una diferencia estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

e) Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 18.0

Mediana de muestra 2: 78.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: $mediana_1 = mediana_2$

Hipótesis Alterna: $mediana_1 \neq mediana_2$

Rango Promedio de muestra 1: 55.0

Rango Promedio de muestra 2: 164.0

$W = 11881.0$ Valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Se realizó una prueba de W de Mann-Whitney para comparar las medianas de las dos muestras. Esta prueba se puede construir combinando estas dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor y luego comparando la clasificación promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor de P es menor que 0.05, la diferencia estadística entre las medianas es significativa con una confianza del 95.0%, lo que puede rechazar la hipótesis nula; por lo que se acepta:

H₁: Existe relación significativa entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020., es válida.

Una forma gráfica de la demostración de la validez de la hipótesis específica 1 es mediante el diagrama de cajas y bigotes como se indica en la figura 19.

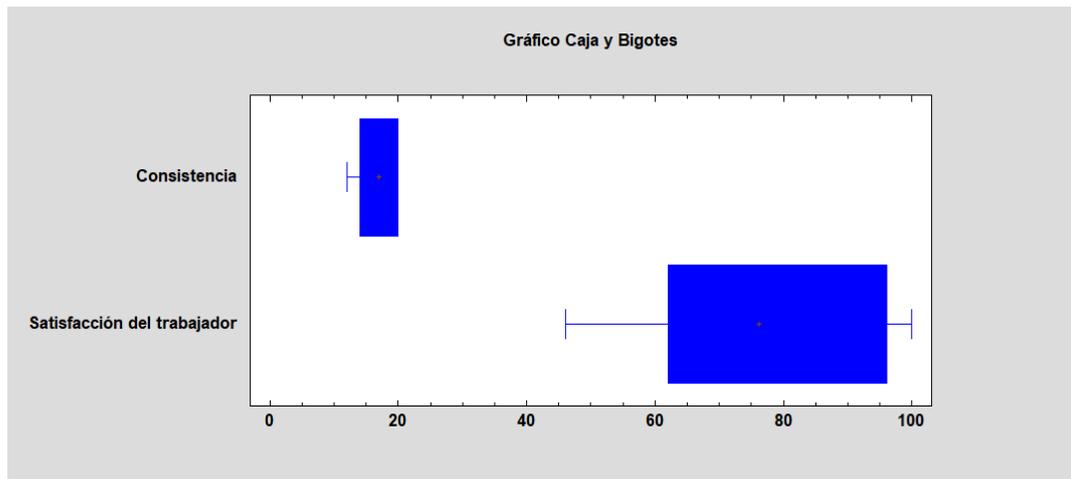


Figura 19. Gráfico de cajas y bigotes Comparación de Dos Muestras -Consistencia & Satisfacción del trabajador.

4.3.3. Contratación de la hipótesis específica 2.

H₂: Existe relación significativa entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

4.3.3.1. Contrastación por coeficiente de Spearman.

Tabla 28.
La misión y la satisfacción de los trabajadores

			Misión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1.000	.991**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	109	109
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.991**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	109	109

La Tabla 25 muestra que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa (la del investigador), es decir, la misión y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con los integrantes de la empresa Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA SAC en el primer trimestre de 2020, según el valor La escala da el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,991$, lo que indica una alta correlación positiva..

4.3.3.2. Contrastación por las medidas de desviación y tendencia central; desviación estándar y mediana.

a) Comparación de Dos Muestras - Misión & Satisfacción del trabajador

Muestra 1: Misión

Muestra 2: Satisfacción del trabajador

Selección de la Variable: Satisfacción del trabajador

Muestra 1: 109 valores en el rango de 51.0 a 90.0

Muestra 2: 109 valores en el rango de 46.0 a 100.0

b) Resumen Estadístico de la Comparación de Dos Muestras - Misión & Satisfacción del trabajador

Tabla 29.*Comparación de Dos Muestras - Misión & Satisfacción del trabajador*

	<i>Misión</i>	<i>Satisfacción del trabajador</i>
Recuento	109	109
Promedio	69.8807	76.2385
Desviación Estándar	14.3699	18.4054
Coficiente de Variación	20.5635%	24.1418%
Mínimo	51.0	46.0
Máximo	90.0	100.0
Rango	39.0	54.0
Sesgo Estandarizado	0.22215	-1.0567
Curtosis Estandarizada	-3.08199	-2.70979

En la Tabla 26, se construye un resumen estadístico para estas dos muestras de datos. De particular interés es la desviación estandarizada y la curtosis estandarizada que se pueden usar para comparar si la muestra proviene de una distribución normal. El valor de estas estadísticas fuera del rango de -2 a +2 indica una desviación significativa del valor normal, lo que puede invalidar la prueba para comparar desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de desviación estándar están dentro del rango esperado. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizados fuera del rango normal.

c) Comparación de Desviaciones Estándar

Tabla 30.*Valores de la desviación estándar*

	<i>Misión</i>	<i>Satisfacción del trabajador</i>
Desviación Estándar	14.3699	18.4054
Varianza	206.495	338.757
G.L.	108	108

Razón de Varianzas= 0.609566

Intervalos de confianza del 95.0%

Desviación Estándar de Misión: [12.6824; 16.5799]

Desviación Estándar de Satisfacción del trabajador: [16.2439; 21.236]

Razones de Varianzas: [0.417195; 0.89064]

d) Prueba-F para comparar Desviaciones Estándar

Hipótesis Nula: $\sigma_1 = \sigma_2$

Hipótesis Alternativa: $\sigma_1 \neq \sigma_2$

$F = 0.609566$ valor-P = 0.0106708

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Se realizó una prueba F para comparar la varianza de dos muestras. También construye un intervalo de confianza o límite para cada desviación estándar y razón de varianza. De particular interés es el intervalo de confianza para la razón de varianza, que oscila entre 0,417195 y 0,89064. Dado que el intervalo no contiene el valor 1, la diferencia estadística entre las desviaciones estándar de las dos muestras es del 95,0%.

En la prueba F, se utiliza para evaluar una hipótesis específica sobre la desviación estándar de la población de la que provienen dos muestras. En este caso, se ha construido una prueba para determinar si el cociente de la desviación estándar es igual a 1.0, en lugar del supuesto acordado de que el cociente no es igual a 1.0. Dado que el valor de P calculado es menor que 0.05, la hipótesis nula se puede rechazar y se puede seleccionar la hipótesis alternativa.

e) Comparación de Medianas para la prueba de Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 69.0

Mediana de muestra 2: 78.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: $mediana_1 = mediana_2$

Hipótesis Alternativa: $mediana_1 \neq mediana_2$

Rango Promedio de muestra 1: 97.5596

Rango Promedio de muestra 2: 121.44

$W = 7242.0$ valor-P = 0.0051124

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se puede construir combinando estas dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor y luego comparando los rankeos

promedio de las dos muestras en los datos combinados. Dado que el valor de P es menor que 0.05, la diferencia estadística entre las medianas es significativa con una confianza del 95.0%, por lo que se puede aceptar la hipótesis específica 2.

H₂: Existe relación significativa entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, es válida.

Una forma gráfica de la demostración de la validez de la hipótesis específica 2 es mediante el diagrama de cajas y bigotes como se indica en la figura 20.

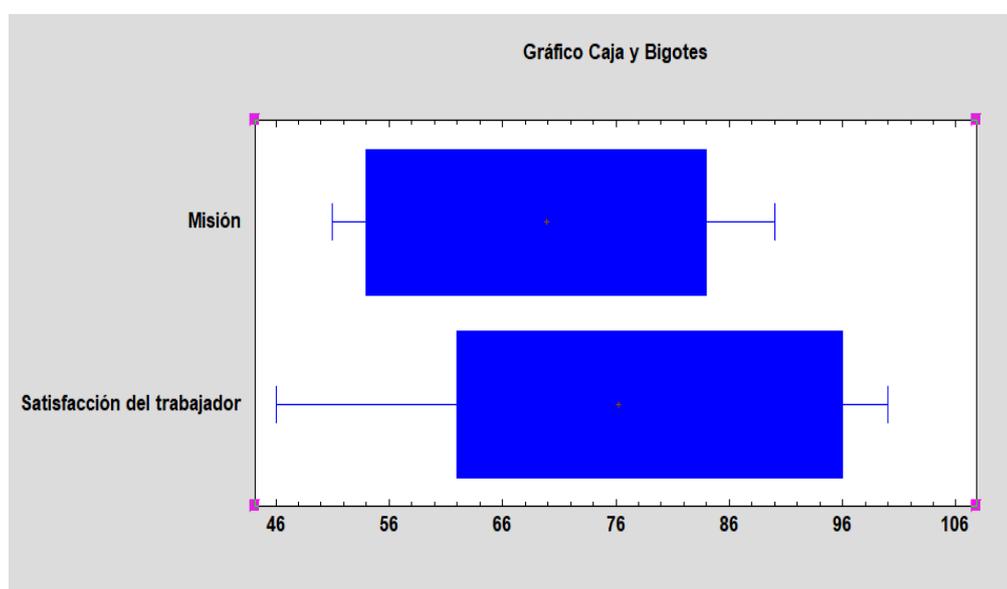


Figura 20. Gráfico de cajas y bigotes Comparación de Dos Muestras - Misión & Satisfacción del trabajador

4.3.4. Contrastación de la hipótesis específica 3.

H₃: Existe relación significativa entre la adaptabilidad con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la adaptabilidad con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.

4.3.4.1. Contrastación por coeficiente de Spearman.

Tabla 31.

Adaptabilidad con la satisfacción laboral

			Adaptabilidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	.987**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	109	109
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.987**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	109	109

La Tabla 28 muestra que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa (la del investigador), es decir, la adaptabilidad y la satisfacción laboral se relacionan significativamente con los miembros de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA SAC en el primer trimestre de 2020, según La escala del valor da el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,987$, lo que indica una alta correlación positiva

4.3.4.2. Contrastación por las medidas de desviación y tendencia central; desviación estándar y mediana.

a) Comparación de Dos Muestras - Adaptabilidad & Satisfacción del trabajador

Muestra 1: Adaptabilidad

Muestra 2: Satisfacción del trabajador

Selección de la Variable: Satisfacción del trabajador

Muestra 1: 109 valores en el rango de 12.0 a 20.0

Muestra 2: 109 valores en el rango de 46.0 a 100.0

b) Resumen Estadístico Comparación de Dos Muestras - Adaptabilidad & Satisfacción del trabajador

Tabla 32.

Comparación de Dos Muestras - Adaptabilidad & Satisfacción del trabajador

	<i>Adaptabilidad</i>	<i>Satisfacción del trabajador</i>
Recuento	109	109
Promedio	16.2844	76.2385
Desviación Estándar	2.91894	18.4054
Coefficiente de Variación	17.9248%	24.1418%
Mínimo	12.0	46.0
Máximo	20.0	100.0
Rango	8.0	54.0
Sesgo Estandarizado	-0.301672	-1.0567
Curtosis Estandarizada	-2.97896	-2.70979

En la Tabla 29, se construye un resumen estadístico para estas dos muestras de datos. De particular interés es la desviación estandarizada y la curtosis estandarizada que se pueden usar para comparar si la muestra proviene de una distribución normal. El valor de estas estadísticas fuera del rango de -2 a +2 indica una desviación significativa de la normalidad, lo que puede invalidar la prueba para comparar desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de desviación estándar están dentro del rango esperado. Ambas muestras tienen valores de curtosis estandarizados fuera del rango normal.

c) Comparación de Desviaciones Estándar

Tabla 33.

Valores de las desviaciones estándar

	<i>Adaptabilidad</i>	<i>Satisfacción del trabajador</i>
Desviación Estándar	2.91894	18.4054
Varianza	8.52022	338.757
G.L.	108	108

Razón de Varianzas= 0.0251514

Intervalos de confianza del 95.0%

Desviación Estándar de Adaptabilidad: [2.57615; 3.36786]

Desviación Estándar de Satisfacción del trabajador: [16.2439; 21.236]

Razones de Varianzas: [0.0172139; 0.0367488]

d) Prueba-F para comparar Desviaciones Estándar

Hipótesis Nula: $\sigma_1 = \sigma_2$

Hipótesis Alterna: $\sigma_1 \neq \sigma_2$

$F = 0.0251514$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Realice una prueba F para comparar la varianza de dos muestras. También construye un intervalo de confianza o límite para cada desviación estándar y razón de varianza. De particular interés es el intervalo de confianza para la razón de varianza, que varía de 0.0172139 hasta 0.0367488. Dado que el intervalo no contiene el valor 1, la diferencia estadística entre las desviaciones estándar de las dos muestras es del 95,0%.

Al realizar una prueba F para probar una hipótesis específica sobre la desviación estándar de la población de la que provienen estas dos muestras; en este caso, se ha construido una prueba para determinar si el cociente de la desviación estándar es igual a 1.0 versus la hipótesis alternativa de que el cociente no es igual a 1.0 , Dado que el valor de P calculado es menor que 0.05, la hipótesis original puede rechazarse y la hipótesis alternativa puede adoptarse para aceptar la hipótesis específica 3..

e) Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 15.0

Mediana de muestra 2: 78.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: $mediana_1 = mediana_2$

Hipótesis Alterna: $mediana_1 \neq mediana_2$

Rango Promedio de muestra 1: 55.0

Rango Promedio de muestra 2: 164.0

$W = 11881.0$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Se realizó una prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de las dos muestras. Esta prueba se puede construir combinando estas dos muestras,

ordenando los datos de menor a mayor y luego comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Dado que el valor de P es menor a 0.05, la diferencia estadística entre las medianas es significativa, con una confianza del 95.0%, por lo que se puede aceptar la hipótesis específica 3, es decir:

H₃: Existe relación significativa entre la adaptabilidad con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, es válida.

Una forma gráfica de la demostración de la validez de la hipótesis específica 3 es mediante el diagrama de cajas y bigotes como se indica en la figura 21.

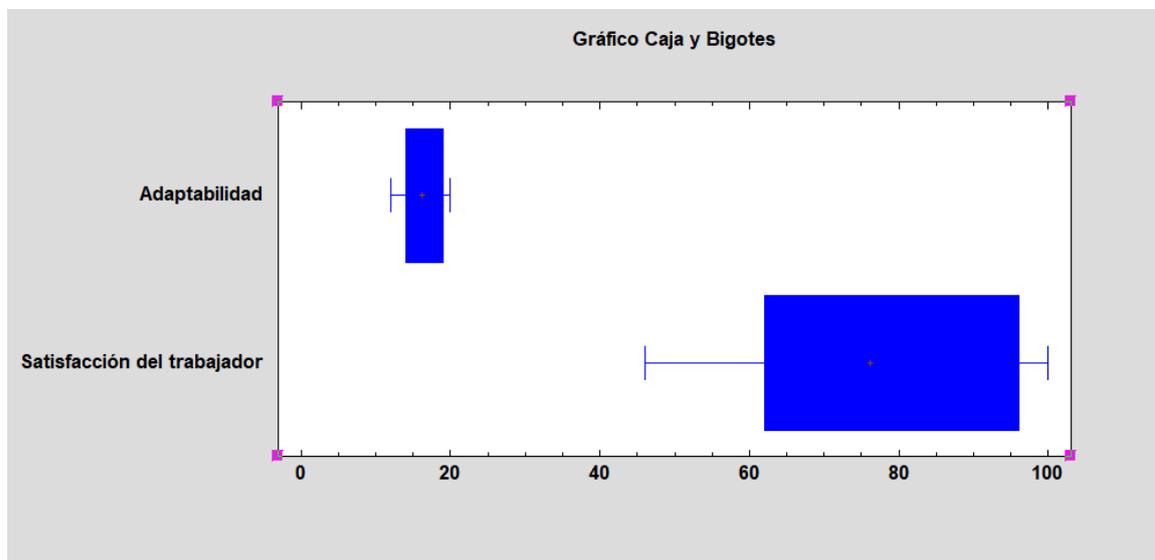


Figura 21. Gráfico de cajas y bigotes Comparación de Dos Muestras – Adaptabilidad & Satisfacción del trabajador

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

Según Zans (2017), Abarca (2018), Calderón (2017). Amozorrutia (2007), Pérez y Rivera (2015). , Bruzual (2016) y Muñoz (2019) están en línea con las tendencias de la cultura organizacional a través de sus dimensiones Implicación, Consistencia, Misión, Adaptabilidad.

5.2. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

De acuerdo con los métodos de uso de Amozorrutia (2007), Bosque (2011), Bruzual (2016), Calderón & Pérez (2018), Hojman y Pérez (2005), Esteban (2014), Gallo (2015), la misma tendencia de los instrumentos usados para la variable satisfacción laboral, incluida en su dimensión de reto al trabajo, Sistemas de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, colegas que brinde apoyo.

5.3. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de las variables Culturas Organizacional y Satisfacción Laboral en función de los objetivos y las hipótesis de la investigación

La discusión de los resultados toma en cuenta los resultados obtenidos en el estudio y los resultados encontrados en investigadores previos, entre ellos Salazar (2016), Calderón (2017), Urbano Broncano (2018), María Isabel Vallejos Patiño (2017) y Abarca Espinoza, (2018).

De acuerdo con los resultados del primer objetivo de análisis e hipótesis de investigación, se comprobó la variable cultura organizacional, el cual alcanzó el nivel malo en un 13,76%, regular en un 35,78% y buena en 50,46%, y fue aceptada con una correlación fuerte de 0.994 y una significancia de $0.00 > 0.05$.

El resultado muestra que existe una relación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción del personal, pues la proporción de factores y condiciones que promueven el nivel de cultura organizacional es del 50,46%.

Los resultados encontrados corresponden al tipo de método utilizado (hipotético deductivo), este método requiere la aplicación de cuestionarios para comprobar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, y la efectividad la valides de este método respalda la valides obtenida en cada uno de los instrumentos , por lo que las respuestas reflejan la percepción de cada una de las preguntas por los encuestados; con ello se puede estimar la confiabilidad de los resultados.

Al respecto, Salazar (2016) demostró en un estudio que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional de los administradores del Hospital Roosevelt en Guatemala y la satisfacción laboral, en este caso se enuncia el 46,7% de las ventajas. La integración de la información en el sistema logístico ayuda a determinar las áreas y funciones internas y externas de la empresa. En los resultados se puede verificar si la cultura organizacional ha alcanzado un buen nivel (63%), si el nivel cultural regular (41%) y la satisfacción son buenos, lo que demuestra que, si existe una relación significativa entre las variables, se puede obtener. En conclusión, existe una correlación entre las dos: cultura organizacional y satisfacción laboral del personal hospitalario.

De igual forma, Vallejos Patiño (2017) pudo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la micro red de salud San Martín de Porres en 2017, y señaló que el estudio concluyó que existe evidencia importante de que: El clima organizacional de la micro red de salud Martin De Porres se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres en el año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.701 indica una alta correlación entre las variables.

En cuanto a los resultados de la primer objetivo e hipótesis específica, se encontró que la consistencia en la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. se relacionó significativamente con la satisfacción laboral. En el primer trimestre de 2020, se observa que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna, y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,967 de acuerdo a la escala de valores dicha correlación positiva alta.

Asimismo, Calderón (2017) utilizó estadísticas relacionadas con Pearson en el estudio de "cultura organizacional en la estabilidad laboral" (estudio realizado en el lubricante la Calzada S.A.). Los resultados mostraron que el 71.0% de los encuestados dijo que la comunicación entre los empleados y la gerencia no fue fluida, y el 69.0% de los encuestados refiere que no hay buena comunicación entre el personal y área directiva, asimismo el 69.0% de encuestados no se encuentran satisfechos con los trabajos.

Contrario a nuestro resultado en la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020. Concluyendo que la cultura organizacional de la empresa es inestable ello incide en la satisfacción del personal.

En cuanto a los resultados de la segunda hipótesis objetiva y la hipótesis específica, se puede observar que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (hipótesis del investigador), es decir, la misión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA SAC En el primer trimestre de 2020 se da el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,991 según la escala del valor, lo que indica una alta correlación positiva.

De igual manera, Vallejos Patiño (2017) en su investigación que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,701, lo que representa una alta correlación entre las dimensiones misión y la variable de satisfacción laboral.

Por otro lado, se propuso el resultado de la tercer objetivo e hipótesis específica, y se encontró que el valor de $p = 0.000$ era menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, es decir, la adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA SAC En el primer trimestre de 2020, el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,987 de acuerdo la escala del valor, lo que indica una alta correlación positiva.

Al respecto, Abarca Espinoza, (2018) en su trabajo "El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura – 2016. La confiabilidad del instrumento se mide mediante el coeficiente alfa de Cronbach (9,87). Los resultados muestran que el porcentaje más

alto es el 40% de los trabajadores que siempre evalúan su desempeño laboral y llegan a la siguiente conclusión: Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho = 0.797$; $p = < 0,05$).

5.4. Discusión de los resultados de la estadística inferencial de las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la Contrastación de las hipótesis

a) Hipótesis general

En la comparación mediante el coeficiente de Spearman, se encuentra que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa porque existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del empleado de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA SAC primer trimestre de 2020 y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,994$, lo que indica una alta correlación positiva.

Realice una prueba F para comparar la varianza de dos muestras. También construye un intervalo o cuotas de confianza para cada desviación estándar y razón de varianza. De particular interés es el intervalo de confianza para la razón de varianzas, que varía de 0.0369982 hasta 0.0789849 . $F = 0.0540583$ Valor de $P = 0$. Se rechaza la hipótesis nula de $\alpha = 0,05$. En este caso, construya una prueba para determinar si el cociente de la desviación estándar es igual a 1.0 en relación con la hipótesis alternativa de que el cociente no es igual a 1.0 . Dado que el valor de P calculado es menor que 0.05 , la hipótesis nula puede ser reemplazada por la alterna, como lo indica Chiavenato (2002).

Para complementarlo, se realizó la prueba de Wilcoxon con los valores de $W = 11881.0$ y valor- $P = 0$, por lo que se rechazó la hipótesis nula de $\alpha = 0.05$; como lo indica Chiavenato (2002).

b) Hipótesis específica 1

En un análisis estadístico utilizando el coeficiente de Spearman, se puede observar que el valor de $p = 0.000$ es menor a 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA SAC en el primer trimestre de 2020, el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,967$ de acuerdo a la escala de valores, lo que indica una alta correlación positiva.

Realice una prueba F para comparar la varianza de dos muestras. También construye un intervalo o cuotas de confianza o límite para cada desviación estándar y para la razón de varianzas. De particular interés es el intervalo de confianza para la razón de varianzas, que varía de 0.0172249 hasta 0.0367723 . Dado que el intervalo de tiempo no contiene el valor 1, existen diferencia estadísticamente significativas entre las desviaciones estándar de las dos muestras es de 95.0% , por lo que se rechaza la hipótesis nula por los valores $F = 0.0251674$ Valor - $P = 0$, se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, como lo indica Chiavenato (2002).

Para complementar y visualizar la gráfica se realizó una prueba de Wilcoxon, en la cual se obtuvieron los valores de $W = 11881.0$ y Valor - $P = 0$, por lo que se rechazó la hipótesis nula de $\alpha = 0.05$.

c) Hipótesis específica 2

En un análisis estadístico utilizando coeficientes de Spearman, se observó que el valor de $p = 0.000$ era menor a 0.05 , por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa (hipótesis del investigador), es decir, la misión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la Corporación textiles ESPAIN & ESPINOZA SAC primer trimestre de 2020 y dar un valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,991$ según la escala de valores, lo que indica una alta correlación positiva.

Realice una prueba F para comparar la varianza de dos muestras. También construye un intervalo a cuotas de confianza para cada desviación estándar y razón de varianzas. De particular interés es el intervalo de confianza para la razón de

varianzas, que varía de 0.417195 hasta 0.89064, con valores de $F = 0.609566$ Valor de $P = 0.0106708$. Debido a que este intervalo no contiene el valor 1, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las dos muestras Cuando la desviación estándar es de 95.0%, se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, Como lo muestra Chiavenato (2002).

Para complementarlo y visualizarlo se realizó una prueba de Wilcoxon, en la cual se obtuvieron los valores de $W = 7242.0$ y Valor- $P = 0.0051124$, rechazando así la hipótesis nula de $\alpha = 0.05$, como lo indica Chiavenato (2002).

d) Hipótesis específica 3

Al realizar el análisis estadístico, se observó que el valor de $p = 0.000$ era menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa (hipótesis del investigador), es decir, la adaptabilidad se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de la Corporación textil ESPAIN & ESPINOZA SAC 2020 En el primer trimestre, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman = 0,987, de acuerdo a la escala de valores dicha lo que indica una alta correlación positiva.

Se realizó una prueba F para comparar la varianza de dos muestras. También construye un intervalo o cuotas de confianza para cada desviación estándar y razón de varianzas. De particular interés es el intervalo de confianza de la razón de varianza, que va de 0.0172139 hasta 0.0367488, con un valor de $F = 0.0251514$ y valor de $P = 0$, rechazando la hipótesis nula de $\alpha = 0.05$, como indica Chiavenato (2002).

Para complementarlo y visualizarlo gráficamente, se realizó una prueba de Wilcoxon, en la cual se obtuvieron los valores de $W = 11881.0$ y Valor- $P = 0$, rechazando así la hipótesis nula de $\alpha = 0.05$, como lo indica Chiavenato (2002).

VI. CONCLUSIONES

Al término del estudio se concluye en función de los objetivos de la investigación

- Se determinó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, según la prueba estadística Rho Spearman con el valor de $= 0,994$ y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, comprobados con valores en la prueba de Wilcoxon de $W = 11881.0$ valor- $P = 0$.
- Se determinó que la consistencia se relaciona significativamente con satisfacción laboral en la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, según la prueba estadística Rho Spearman con el valor de $= 0,967$ y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, comprobados con valores en la prueba de Wilcoxon de $W = 11881.0$ Valor- $P = 0$.
- Se ha podido establecer que existe relación significativa entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, según la prueba estadística Rho Spearman con el valor de $= 0,991$ y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, comprobados con valores en la prueba de Wilcoxon, $W = 7242.0$ Valor- $P = 0,0051124$.
- Se determinó que existe relación significativa entre la adaptabilidad y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020, según la prueba estadística Rho Spearman con el valor de $= 0,987$ y un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, comprobados con valores en la prueba de Wilcoxon, $W = 11881.0$ Valor- $P = 0$.

VII. RECOMENDACIONES

En el futuro se tiene que emplear en la Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA SAC, estas recomendaciones de esta investigación para el manejo de la cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores como se indican seguidamente:

- Una de las barreras encontradas en base a los resultados expuestos, es que se debe mejorar la gestión planificada sobre el Capital Humano, por lo tanto, se va refleja la satisfacción laboral por parte de sus colaboradores, es así que se debería incentivar más a los trabajadores para que puedan realizar sus funciones de la mejor manera posible permanentemente mediante la mejora continua.
- Se recomienda al área directiva de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C., mejorar su cultura organización, incorporando a la gestión directivas que promueva la comunicación, coordinación, elevación del liderazgo, desarrollo de capacidades, etc., en función a las necesidades y expectativas del personal, con ello mejorar la satisfacción laboral, elemento que ayudará a elevar el desempeño y cumplimiento de las actividades.
- Se recomienda que el personal directivo a cargo de la gestión organizacional en la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C., mejore la consistencia dentro de sus políticas laborales, para ello se debe promover la coordinación e integración en los equipos de trabajo, así como en la relación del personal jerárquico y de base, promover acuerdos organizacionales y cumplirlos, respetando los valores centrales que toda entidad tiene, estos factores deben ser dirigidos a crear un clima amigable y positivo en el trabajo, con ello elevar la satisfacción del personal.
- Es recomendable que el personal directivo de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C, defina, promueva y respete la misión institucional, lograr ello requiere contar con una dirección visible y definida, diseñar estrategias de trabajo contar con metas y objetivos y sobre todo alcanzarlas a partir del trabajo cooperativo, elevar cada uno de éstos.

- Se recomienda al área directiva de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C., gestionar acciones que ayude a garantizar la adaptabilidad en la organización, a partir de incentivar la orientación al cambio, orientación al personal y promover el aprendizaje organizativo, en función de los intereses de la empresa y del personal, motivándolos cuando se alcancen las metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Espinoza, Y. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura – 2016*.
- Adams, J.S. (1965). *Inequity in social exchange*. Adv. Exp. Soc. Psychol.
- Alcaide, V. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los Servers Millennials en Lima Metropolitana: caso Chilis*, para optar por el Grado Académico de Bachiller en Gastronomía y Gestión de Restaurantes, de la Carrera de Gastronomía y Gestión de Restaurantes, de la Facultad de Administración Hotelera, Turismo y Gastronomía, en la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Allaire y Firsirotu (2016). *Teoría de la cultura organizacional*.
- Amozorrutia, J. (2007). Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Clínica de Salud Pública del Distrito Federal. *Rev. Psicología Iberoamericana*, vol. 15, núm. 1, junio, 2007. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Distrito Federal, México.
- Ansoff, H. I. (1968). *Corporate Strategy*, Harmondsworth, Penguin Books
- Bosque, V. (2011). *Relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el rendimiento académico*, seminario para optar al título de Profesor de Enseñanza Media en Historia y Geografía, de la Escuela de Historia y Geografía del Departamento de Ciencias Sociales, de la Facultad de Educación y Humanidades en la Universidad del Bío Bío. Chillán. Chile
- Bruzual, F. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios reliability and risk management*, tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Maestría en Recursos Humanos, de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas, en la Universidad de Montemorelos. Nuevo León. México.
- Calderón, A. & Pérez, A. (2018). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología, de la ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, de la FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, en la Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes.

- Calderón, Z. (2017). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral* (estudio realizado en lubricantes la Calzada S.A.). Tesis (Licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar
- Centrum (2004). *Planeamiento Estratégico del Sector Textil Exportador del Perú* dalessio.pearsonperu.pe › recursos › 1_planeamiento_e...
- Chiavenato (2002). *Administración en América Latina*.
- Chiavenato (2010). *Innovaciones de la administración*.
- Chiavenato (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 8 edición”
- Portales, C., Araiza, Z. y Velarde, E. (s/f). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*.
- Cuadra, A. Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Rev. Universum* v.22 n.2 Talca.
- Denison, D. (2008). Denison Organizational Culture Survey. USA: Denison Consulting.-. Denison, D. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *the International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347-372). Chichester: John Wiley & Sons.
- Denison Consulting. (2015). Obtenido de <http://www.denisonconsulting.com/knowledge-center/model>
- Esteban, F. (2014). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013*, (tesis de posgrado). Lima: Universidad Peruana Unión.
- Gallo, C. (2015). *Clima organizacional y desempeño del personal en la Empresa Brandon Geertz y Pacanowsky y O'Donnell (1983) Integrated Business Communication: In a Global Marketplace. EIRL, Lima-2014* (Tesis de pregrado).
- Gaspar, F. (2007). *Manual de recursos humanos*. España: Editorial UOC.
- Geertz, C. (1973). *Interpretación de las Culturas*. Duodécima edición 2003”
- González, F. Sánchez, S. López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad - El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba – España. *Rev. -Estud. Perspect. tur.* vol.20 no.5 Ciudad Autónoma de Buenos Aires sept. /oct. 2011.

- Hellriegel, Jackson y Slocum (2012). *Cultura Organizacional*
- Herzberg Frederick. (1959). *Teoría de Los dos Factores*
- Hilario, K, (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa Planeamiento & Gestión S.A.C. de la ciudad de Lima, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Hojman, D. Pérez, G. (2005). Cultura nacional y cultura organizacional en tiempos de cambio: la experiencia chilena. Academia. *Revista Latinoamericana de Administración*, núm. 35, segundo semestre, pp. 87-105. Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración. Bogotá, Organismo Internacional.
- Rensis Likert (1903-1981). Publicó un informe en el que exponía cómo
- Edmondson (2005). Usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes: Likert, 1932. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 20, Núm. 1 / IIDE-UABC.
- Maslow A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Tercera edición. Ediciones Dias de Santo S.A
- Montaña, A. Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero* (tesis de posgrado). Universidad del Rosario.
- Muñoz, V. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento* (tesis de pregrado) Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Navarro, E. (2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de la Construcción* v.9.
- Pérez, A (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia* v.14 n.46 Maracaibo jun. 2009.
- Pérez, N. Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013* (tesis de posgrado). Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Quezada, N. (2015). *Metodología de investigación*. Perú: Editorial Macro.

- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a ed.). México: Pearson.
- Robbins Stephan P. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Décima edición 2004
- Ruiz, B. Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Rev. Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 8, núm. 2, pp. 285-307. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia.
- Salazar, J, et al (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Rev. ACIMED* v.20 n.4 Ciudad de La Habana oct.
- Salazar, J. (2016). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala* (Tesis de pregrado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Vallejos Patiño M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*.
- 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*, Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial, de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivo	Hipótesis	Variables			Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimenciones	Indicadores	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020?	Identificar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.	Variable independiente CULTURA ORGANIZACIONAL Daniel Denison (2008) afirma que la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que construyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, por lo que es importante tomar en cuenta la implicación, la consistencia, la misión y la adaptabilidad de la organización.	Implicación	Empoderamiento	Tipo de investigación
					Trabajo en equipo	Aplicada cuantitativa
					Desarrollo de capacidades	Nivel de la investigación
Problemas específicos	Objetivo específico	Hipótesis específicas		Consistencia	Valores centrales	Explicativo correlacional
					Acuerdos	
¿Cuál es la relación entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020?	Establecer la relación existente entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.	Existe relación significativa entre la consistencia y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.		Misión	Dirección y propósito estratégico	No experimental
					Metas y objetivos	
					Visión	Población
Adaptabilidad	Orientación al cambio	150 trabajadores, empresa Espain & Espinoza s.a.c				
	Orientación al personal					
Aprendizaje organizativo						
¿Cuál es la relación entre la misión con la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020?	Determinar la relación existente entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.	Existe relación significativa entre la misión y la satisfacción de los trabajadores de la corporación textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. PRIMER TRIMESTRE 2020.	Variable dependiente SATISFACCIÓN LABORAL Stephen Robbins (2014) indica que satisfacción viene a ser la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.	Reto al trabajo	Grado de estudios	Muestra
					Habilidades	
					Libertad	
					Variedad de tareas	109 trabajadores ,empresa Espain & Espinoza s.a.c
Salarios						
Sistema de recompensa justas					Políticas de ascenso	Técnica de recolección de datos.
					Elogios	
					Reconocimiento	
Condiciones favorable de trabajo					Ambiente cómodo	La Encuesta
					Valores	
Colegas que brinde apoyo					Cultura organizacional	Instrumentos de recolección de datos
					Supervisores autoritario	
					Orientación de tareas	Cuestionario

Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFENICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Cultura organizaciona	Daniel Denison (2008) afirma que la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, por lo que es importante tomar encuenta la implicación,la consistencia, la misión y la adaptabilidad de la organización	Se obtendran datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuestas y determinar la importancia que tiene la implicación, consistencia, misión y la adaptabilidad, entre los trabajadores de la empresa textil Espain & Espinoza s.a.c. Una relación identica se establecera con los demás componentes de los indicadores	IMPLICACIÓN	Empoderamiento, Trabajo en equipo, Desarrollo de capacidades	ORDINAL
			CONSISTENCIA	Valores centrales, Acuerdo, coordinación e integración	
			MISIÓN	Dirección y proposito estrategico , Metas y objetivos, Visión	
			ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio, Orientación al personal , Aprendizaje organizativo.	
Satisfacción labora	Stephen Robbins (2014) indica que satisfacción viene a ser la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.	Se obtendra datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuestas y determinar la importancia que tiene el reto del trabajo, sistemas de recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo entre los trabajadores de la empresa textil Espain & Espinoza. Una relación identica se establecera con los demas componentes de los indicadores.	RETO AL TRABAJO	Grados de estudio, Habilidades, Libertad, Variedad de tarea.	
			SISTEMAS DE RECOMPENSAS JUSTAS	Salarios, Políticas de ascenso, Elogios, Reconocimiento.	
			CONDICIONES FAVORABLES DE TRABAJO	Ambiente comodo, Valores, Cultura organizaciona	
			COLEGAS QUE BRINDEN APOYO	Supervisores autoritarios, Orientación de tareas	

Anexo 3. Instrumentos

Variable: Cultura organizacional

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se requiere su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado marque con una x el número que corresponda a su opinión.

Las alternativas constan de las siguientes opciones:

DATOS GENERALES		1	2	3	4	5
N°	Género	Femenino	Masculino			
	Distrito	San Juan de Lurigancho	El Agustino	Cercado de Lima	Comas	N/A
	Grado de estudio	Analfabeto	Primaria	Segundaria	Técnico	Universitario
PREGUNTAS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Empoderamiento						
1	¿Lo involucran en acciones de planificación, organización y ejecución en su empresa?					
2	¿Le involucran y empoderan en aspectos claves de la empresa, tomando en cuenta su opinión, haciéndole participe de las decisiones en su área de trabajo?					
Trabajo en equipo						
3	¿Las tareas y actividades de prioridad se realizan en equipo así cumplir con las fechas de entrega de los pedidos?					
4	¿El trabajo en equipo forma parte de las estrategias organizacionales implementadas por la alta dirección?					
Desarrollo de capacidades						
5	¿La empresa se preocupa en capacitarlos y actualizarlos para desarrollar sus capacidades?					
6	¿Solo se toma en cuenta a un grupo para optimizar el desarrollo de sus actividades dejando de lado a otros trabajadores?					
Valores centrales						
7	¿La empresa y la dirección han formulado una lista de valores que todo trabajador debe practicar?					
8	¿La empresa y la dirección han formulado una lista de valores que todo trabajador debe practicar en forma permanente?					
Acuerdo						
9	¿La empresa se caracteriza por consensuar las decisiones en común acuerdo, para desarrollar las diversas actividades?					
Coordinación e integración						
10	¿Se coordina las actividades y tareas con tiempo, integrando los trabajos de las áreas, así cumplir con los plazos de entrega de los pedidos?					
Dirección y propósito estratégico						
11	¿Se cuenta con una dirección visible y se conoce el propósito estratégico que ha diseñado la empresa?					
12	¿La dirección se caracteriza por su fluida comunicación con las áreas de trabajo, transmitiendo los propósitos estratégicos que se deba cumplir y alcanzar?					
Metas y objetivos						
13	¿La empresa cuenta con metas y objetivos establecidos para todo el año?					
14	¿La organización transmite las metas y objetivos establecidos al personal, motivándolos para que estos sean cumplidos?					
Visión						
15	¿La empresa ha diseñado una visión objetiva y que pueda ser cumplida?					
16	¿El personal conoce la visión de la empresa y se encuentra comprometido con ella?					
Orientación al cambio						
17	¿La empresa es flexible a los cambios, orientado sus políticas y procesos a las necesidades del mercado?					
18	¿El área directiva transmite al personal la filosofía de renovar y actualizar sus procesos, orientándolos al cambio, así dinamizar las actividades de cada área?					
Orientación al personal						
19	¿La empresa realiza actividades orientadas a favorecer al personal y de este modo alcanzar un clima laboral positivo?					
Aprendizaje organizativo						
20	¿A su criterio el personal se encuentra dispuesto en aprender y adaptarse a los lineamientos que propone la empresa?					

Variable: Satisfacción laboral

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se requiere su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado marque con una x el número que corresponda a su opinión.

Las alternativas constan de las siguientes opciones:

DATOS GENERALES		1	2	3	4	5
	Género	Femenino	Masculino			
	Distrito	San Juan de Lurigancho	El Agustino	Cercado de Lima	Comas	N/A
	Grado de estudio	Analfabeto	Primaria	Secundaria	Técnico	Universitario
N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Grados de estudios					
1	¿El personal que labora en la empresa se caracteriza por querer superarse y mejorar su condición académica, mejorando su grado de estudios contribuyendo así en la cultura organizacional?					
	Habilidades					
2	¿El personal es hábil y cuenta con el conocimiento y experiencia para realizar sus tareas según la cultura organizacional?					
3	¿La empresa capacita y actualiza al personal que considera hábil en el desarrollo de sus tareas como parte de la cultura organizacional?					
	Libertad					
4	¿La empresa le da la libertad para el desarrollo de sus actividades, confiando en su capacidad organizacional?					
	Variedad de tareas					
5	¿La empresa promueve desenvolverse en diversas actividades, fomentando la variedad de tareas y capacidades organizativas en el personal?					
6	¿El personal está capacitado y preparado para desarrollar variadas tareas personal o grupalmente?					
	Salarios					
7	¿A su criterio el salario que percibe está en función a las tareas y responsabilidad que tiene dentro de la organización?					
8	¿La empresa valora el esfuerzo de sus trabajadores y les motiva con un salario por encima del mercado?					
	Políticas de ascensos					
9	¿La empresa cuenta con políticas definidas de ascensos como parte de la cultura organizacional?					
10	¿Algunos trabajadores son ascendidos y destacados a mejores puestos sin que califiquen?					
	Elogios					
11	¿Cuándo cumple con los objetivos de la empresa y destaca en la realización de las tareas recibe elogios de parte de la empresa y personal jerárquico como parte de la cultura organizacional?					
	Reconocimientos					
12	¿Se le reconoce con algún incentivo cuando destaca en el desarrollo de las tareas según lo requiere la cultura organizacional?					
	Ambiente cómodo					
13	¿La empresa se preocupa por dotar de un ambiente cómodo a sus trabajadores que se puede entender como la tarea de una organización?					
	Valores					
14	¿La empresa promueve y promueve valores laborales y organizacionales entre el personal?					
	Cultura organizacional					
15	¿La empresa cuenta con una cultura organizacional definida, promoviéndola entre todo el personal?					
16	¿Cree usted que la cultura organizacional de la empresa promueve el desarrollo de las tareas y un buen desempeño laboral?					
	Supervisores autoritarios					
17	¿Los supervisores de las áreas se muestran autoritarios cuando realizan su trabajo incumpliendo la cultura organizacional?					
	Orientación de tareas					
18	¿Le orientan en el desarrollo de las tareas, perfeccionando así cada una de sus actividades como parte de la cultura organizacional?					

Anexo 4. Validación de instrumentos

OPINIÓN DE APLICABILIDAD				
a) Deficiente	b) Baja	c) Regular	d) Buena	<input checked="" type="checkbox"/> e) Muy buena
Nombres y Apellidos: <u>Juan Antonio Caicedo Carrillo</u>				
DNI N°: <u>41348334</u> Teléfono/Celular: <u>950 950105</u>				
Dirección domiciliar: <u>Bv. José Ortega y Gasset - San José</u>				
Título Profesional: <u>Ing. Civil</u>				
Grado Académico: <u>Segunda y Medio Ambiente</u>				
Mención: <u>1º Secundaria Medio Amb.</u>				
				 Firma
Versión: 002		Elaborado por el Vicerrectorado Académico		Página 9 de 9
Fecha de última actualización 01 de junio del 2018				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Edmundo González Zúñiga

DNI N°: 00528920 Teléfono/Celular: 999004422

Dirección domiciliaria: MIRAFLORES 255 La Molina

Título Profesional: INGENIERO

Grado Académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Mención: ESTRATEGIA - FINANZAS


Firma

Anexo 5. Matriz de datos

133 : P14																													Visible: 56 de 56 variables	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
1	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
2	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
3	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
4	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
5	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
6	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
7	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
8	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
9	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
10	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	
11	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
12	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
13	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
14	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
15	1	1	1	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
16	1	1	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
17	1	1	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
18	1	1	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
19	1	1	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
20	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	
21	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 6. Propuesta de valor

La siguiente propuesta de valor examinaremos toda la información de esta Investigación en el ámbito de sus dimensiones para tener una mejor perspectiva sobre la empresa Corporación Textil ESPAIN & ESPINOZA S.A.C. Para tomar en cuenta estas sugerencias de mejoras y así el Directorio y la Gerencia Tengan conocimiento de esta:

Participación o implicación: se sugiere conceder una adecuada participación a todos sus colaboradores con el fin de que sus inquietudes sean escuchadas ya que esto implica mejor trabajo en equipo, además desarrolla sus capacidades de empoderamiento dentro de la misma empresa cumpliendo con la cultura organizacional.

La consistencia: que tiene que tenerla la cultura organizacional en cada valor Central que muestra la empresa con los acuerdos y normas que fomente la coordinación e Integración dentro de la estructura laboral para fomentar normas claras dentro de la organización.

La misión: es la que debe tener la institución con sus colaboradores ya que es un propósito estratégico que lleve el sentido de la igualdad con una visión hacia el bienestar de una organización con valores y normas claras con el objetivo de tener conductas positivas para todos los miembros de la empresa.

La adaptabilidad: tiene que estar orientada al cambio del personal dándole nuevas Expectativas con capacitaciones de acuerdo al área que se desempeña tanto así que sería un aprendizaje progresivo mostrando después una mayor comprensión y destreza en el área donde ejerce su oficio de acuerdo a la estructura organizativa de la empresa.

En el campo laboral el reto al trabajo: tener mejor conocimiento facilita que la organización mejore y sean más eficientes con sus colaboradores mejorando sus habilidades en la variedad de tareas que logran hacer en el ámbito laboral dándole la libertad para perfeccionar su desempeño y mejore sus destrezas dentro de la empresa y así tendrá una mejor satisfacción laboral.

En tanto al Sistema de Recompensas Justas: las políticas de ascenso deberán darse a sus colaboradores que se esfuercen en su desempeño laboral dándole el reconocimiento por parte de la organización y así será posible elogiarlos a cada uno de sus colaboradores que destaquen en la empresa, poniéndole como el mejor empleado del mes o simplemente darle un premio por su esfuerzo realizado y así tener un lazo mucho más fuerte con la empresa.

Respeto a las Condiciones Favorables de Trabajo: se sigue mejorando aún más los ambientes donde se concentran los colaboradores para su mejor confort y así evitar el estrés dentro del área donde laboran, recordando siempre los valores que debe tener, esto orientado a las tareas laborales para simbolizar a través de sus tácticas y estructuras laborales, encontrando un ordenamiento de valores y normas claras que fomentan las conductas positivas que se trasladan a un mayor rendimiento dentro de la empresa manteniendo una adecuada mejora en la satisfacción laboral.

En tanto a Colegas que Brinden Apoyo: se tendrá en cuenta la estructura laboral para representar los valores y normas claras que busca la empresa además se tendrá una política sostenible evitando cualquier autoritarismo si lo hubiera parte de los jefes inmediatos y más bien, ellos tendrán un rol importante en la política de la organización ya que se le dará capacitaciones especiales en seguridad y salud ocupacional para que sean gestores de un mejor trato al personal y así tener una mejora continuo orientadas en tareas laborales justas y efectivas hacia el colaborador dando un resultado siempre en armonía con la satisfacción laboral.