

FACULTAD DE INGENIERÍA

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

Trabajo de Investigación

**Satisfacción laboral y cultura organizacional de la
empresa VANZYS S.A, Huancayo 2020**

Jennifer Sheila Higinio Gomez

Para Optar el Grado Académico de Bachiller en
Ingeniería Industrial

Arequipa, 2020

Repositorio Institucional Continental
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

AGRADECIMIENTOS

Agradezco la Universidad Continental.

Agradezco a mi asesora Lupe Yovani Gallardo Pastor, por su valiosa colaboración, recomendaciones, consejos y sugerencias que contribuyeron a la finalización de mi investigación.

A la empresa Vanzys S.A. por permitir realizar mi trabajo investigación y realizar diferentes encuestas en el personal.

Y a todos aquellos que me apoyaron para llegar hasta este punto para poder culminar mi carrera profesional.

DEDICATORIA

A mi Dios todo poderoso por siempre estar conmigo en todo momento.

A mis padres Lourdes y Celis por su apoyo incondicional, por sus sabios consejos y por los valores y principios inculcados que hoy guían mis pasos.

A mi hermano Luis por los consejos y apoyo que siempre me brinda. Por ser un segundo padre y estar a pesar de todo conmigo.

En especial a mi hijo Mathias Piero que es el motor que me impulsa para lograr todos mis objetivos, quien me da la fuerza para superar todos los obstáculos.

INDICE GENERAL

Contenido

CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1. Planteamiento y formulación del problema	1
1.1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.2. Formulación del problema	3
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivos generales	3
1.2.2. Objetivos específicos	3
1.3. Justificación e importancia	4
1.4. Hipótesis y descripción de las variables	4
1.4.1. Hipótesis general	4
1.4.2. Hipótesis específica	4
1.4.3. Variables	5
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes del problema	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7

2.1.2. Antecedentes nacionales	8
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Cultura Organizacional	10
2.2.2. Satisfacción laboral	15
2.3. Definición de términos básicos	18
CAPÍTULO III	19
METODOLOGÍA	19
3.1. Método, y alcance de la investigación	19
3.1.1. Métodos	19
3.1.2. Tipo y Nivel de la investigación.....	19
3.2. Diseño de la investigación	19
3.3. Población y muestra	20
3.3.1. Población	20
3.3.2. Muestra	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.4.1. Técnica.....	20
3.4.2. Instrumento.....	20
3.5. Técnicas de análisis de datos.....	21
CAPÍTULO IV	22
RESULTADOS	22

4.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información (tablas y figuras).....	22
4.1.1. Relación entre la implicación y la satisfacción laboral	22
4.1.2. Relación entre la consistencia y la satisfacción laboral	24
4.1.3. Relación entre la misión y la satisfacción laboral	27
4.1.4. Relación entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral	30
4.1.5. Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral	33
4.2. Prueba de hipótesis.....	36
4.2.1. Prueba de la primera hipótesis específica	36
4.2.2. Prueba de la segunda hipótesis específica	37
4.2.3. Prueba de la tercera hipótesis específica.....	38
4.2.4. Prueba de la cuarta hipótesis específica	39
4.2.5. Prueba de hipótesis general.....	40
4.3. Discusión de resultados	41
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
Referencias.....	45
ANEXOS.....	50

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Implicación de los colaboradores en la empresa.....	22
Tabla 2 Relación entre la implicación y Satisfacción Laboral.....	23
Tabla 3 Consistencia de los colaboradores en la empresa	25
Tabla 4 Relación entre la consistencia y satisfacción laboral de los colaboradores	26
Tabla 5 Misión de los colaboradores en la empresa.....	28
Tabla 6 Relación entre la misión y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa..	29
Tabla 7 Adaptabilidad de los colaboradores en la empresa	30
Tabla 8 Relación entre Adaptabilidad y satisfacción laboral de los trabajadores	31
Tabla 9 Cultura organizacional de los trabajadores en la empresa	33
Tabla 10 Relación entre Satisfacción laboral y Cultura organizacional de los colaboradores	34
Tabla 11 Correlación de la primera Hipótesis específica.....	36
Tabla 12 Correlación de la segunda hipótesis específica.....	37
Tabla 13 Correlación de la tercera hipótesis específica	38
Tabla 14 Correlación de la cuarta hipótesis específica	39
Tabla 15 Correlación de la hipótesis general	40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Implicación de los colaboradores en la empresa	23
Figura 2 Relación entre la implicación y Satisfacción laboral.....	24
Figura 3 Consistencia de los colaboradores de la empresa	25
Figura 4 Relación entre la consistencia y satisfacción laboral e los colaboradores	27
Figura 5 Misión de los colaboradores en la empresa	28
Figura 6 Relación entre la misión y satisfacción laboral de los colaboradores	29
Figura 7 Adaptabilidad de los trabajadores en la empresa.....	31
Figura 8 Relación entre adaptabilidad y satisfacción laboral de los colaboradores.....	32
Figura 9 Cultura organizacional de los colaboradores en la empresa	34
Figura 10 Relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y cultura organizacional en la empresa VANZYS S.A. una empresa dedicada al alquiler y venta de maquinaria pesada para el sector de construcción y minería, la cual cuenta con 126 colaboradores. Se utilizó la técnica de recolección de datos, el instrumento utilizado fue el cuestionario que fue integrada por 25 preguntas con alternativas de escala en cada una de las variables. El tipo de investigación fue correlacional en nivel básico.

Los resultados del cuestionario de los 126 colaboradores en porcentaje los resultados son los siguientes: el 13.7% nos dice que no existe cultura organizacional, 15.8% no están implicados con la organización, el 13.7% no percibe consistencia en la empresa, el 13.7% no se sienten que conforman parte de la misión de la empresa y por último el 20.0% no se sienten adaptados a la empresa VANZYS S.A. Los resultados nos muestran una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y los factores de satisfacción laboral. Dando como recomendaciones finales lo siguiente: crear un plan de incentivos, utilizar las oportunidades de la empresa para su crecimiento, hacer sentir a los colaboradores parte de decisiones importantes para la empresa.

Palabras Clave: Cultura organizacional, satisfacción laboral e Implicación

ABSTRACT

The present research work has the general objective of determining the relationship between job satisfaction and organizational culture in the company VANZYS S.A. a company dedicated to the rental and sale of heavy machinery for the construction and mining sector, which has 126 employees. The data collection technique was used, the instrument used was the questionnaire that was made up of 25 questions with scale alternatives in each of the variables. The type of research was correlational at the basic level.

The results of the questionnaire of the 126 collaborators in percentage the results are the following: 13.7% tell us that there is no organizational culture, 15.8% are not involved with the organization, 13.7% do not perceive consistency in the company, 13.7% do not They feel that they are part of the mission of the company and finally 20.0% do not feel adapted to the company. VANZYS SAL The results show us a positive and significant correlation between the dimensions of the organizational culture variable and the factors of job satisfaction. Giving as final recommendations the following: create an incentive plan, use the opportunities of the company for its growth, make employees feel part of important decisions for the company.

Key Words: Organizational Culture, Job Satisfaction and Involvement

INTRODUCCION

Realizar un estudio relacionando la Satisfacción laboral y Cultura organizacional, en diferentes empresas de distintos rubros, ayuda a potencializar las capacidades en recursos humanos, ya que permite mejorar en los aspectos donde la empresa está mal. Ya implementadas las medidas adecuadas los colaboradores se sentirán identificados con la empresa.

El presente trabajo de investigación que lleva por título “Satisfacción laboral y Cultura organizacional de la empresa VANZYS S.A, Huancayo 2020”, tiene como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa, con este objetivo el propósito es dar información que ayude a organizaciones formular estrategias que mejoren la satisfacción laboral y cultura organizacional en la empresa.

Como primer punto, tenemos el planteamiento de estudios, formulación del problema, objetivos generales y específicos, desarrollando así, la importancia y justificación del estudio. Luego, se muestra el marco teórico, a partir de literatura científica, estudios nacionales e internacionales de acuerdo al tema de estudio, definición de los términos básicos, supuestos científicos básicos, después se da la hipótesis general y específica.

Seguidamente, se estableció el diseño de investigación, la muestra de estudio y recolección de datos, utilizando la Escala de Likert, de ese modo se logró explicar los resultados y la comprobación de las hipótesis, conduciendo a las conclusiones y recomendaciones.

Dentro del método de estudio se buscó relacionar la implicación, consistencia, misión y adaptabilidad que ayudan a afianzar la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa. Cuando los colaboradores se encuentran satisfechos su rendimiento y producción será mucho mejor; así cumplir con las expectativas de la empresa.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

Actualmente las organizaciones se encuentran en un continuo cambio, la causa principal de esto es la exigencia del mercado y la globalización, por lo que el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas podría verse perjudicado (Garcia, Forero, 2014). En consecuencia, el triunfo empresarial se originaría de dos variables que son la satisfacción laboral y cultura organizacional, ya que si estas variables son adecuadamente dirigidas se convertiría en una ventaja competitiva frente a otras organizaciones, favoreciendo a los trabajadores y a la empresa. El análisis de ambas variables es un aspecto clave e importante a ser medido en las empresas.

Según (Chiavenato, 2009) la cultura organizacional se define basándose en normas ocasionadas socialmente que trascienden en el comportamiento cotidiano a través de cada época, y delimita ciertos modos de actuar para el logro de objetivos, siendo participantes todos los miembros. De acuerdo con Denison (citado en Gutiérrez, 2013 p.13) la Cultura Organizacional “influye en el desempeño empresarial mediante el establecimiento de un sentido de misión, la construcción de un alto porcentaje de adaptabilidad y flexibilidad”.

Según, (Locke, 1999) define la satisfacción laboral como las autoevaluaciones positivas que las personas realizan en origen a su sentir con respecto a su entorno laboral (como se citó en Atalaya, 1999). Asimismo, se dice que la satisfacción laboral, “explica un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alto nivel de satisfacción tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo” (Robbins S. y., Comportamiento organizacional. Editorial Pearson, 2013)

Por otro lado, en un estudio realizado en nuestro País, se observó que los trabajadores muestran insatisfacción laboral, sin embargo, revelan su satisfacción respecto a las capacitaciones que

reciben, por lo cual se puede deducir que existirían otros factores que provocarían dicha satisfacción (Valdez, 2016).

En una encuesta, El Comercio, señaló que un 41% percibe que su centro de labores le ofrecería poca ayuda para alcanzar los objetivos planteados, producto de la falta de herramientas y demás materiales, mientras que el 52% indicó no existir una comunicación adecuada con sus jefes inmediatos. En oposición, los factores que fomentaría la productividad, los mismos encuestados afirmaron el factor reconocimiento (52%), las capacitaciones constantes (49%) y una mejor comunicación (48%). Además, entre otro de los resultados que fomentaría el rendimiento indicaron el mejor trato (45%), el aumento del salario (39%), aunque un porcentaje de los encuestados manifestaron como excelente su nivel de ingreso (8%) y otros indicaron como bueno (45%) (Comercio, 2014)

En tal contexto abordamos el presente estudio en la empresa VANZYS S.A, la cual cuenta con 126 trabajadores dedicada al alquiler y venta de maquinaria pesada para el sector de construcción y minería.

Es dentro de esta empresa donde observo diferentes problemas, vinculados con la satisfacción laboral, problemas como: falta de comunicación, horas excesivas de trabajo, falta de identificación del colaborador hacia la empresa, entre otros problemas.

Además existen una serie de valores, tradiciones, rutinas, necesidades, creencias, normas, costumbres, etc. Los cuales establecen la cultura organizacional de la empresa VANZYS S.A. Por lo que, la satisfacción laboral se traduce en el desempeño de los colaboradores.

Así mismo, en la empresa VANZYS S.A, no existe un tipo de cultura organizacional definida, desconociéndose, qué tipo de cultura es la que destaca en la empresa. Por lo tanto, se tiene como objetivo identificar el nivel de relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa VANZYS S.A. Por lo que es requisito mejorar la cultura organizacional para superar las deficiencias y causas que incrementan la insatisfacción laboral, a fin que los colaboradores se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo.

En tanto, por lo expuesto en los anteriores párrafos, esta investigación tiene como finalidad principal conocer la relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional en el entorno laboral de la empresa VANZYS S.A, teniendo como finalidad brindar información a la empresa, implementar pautas de mejora y proyectar objetivos organizacionales en beneficio para los

trabajadores y la empresa, además se señala que estas acciones implicaran disminuir el absentismo laboral, teniendo como consecuencia una mayor productividad.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Planteamiento del problema

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa Vanzys, Huancayo-2020?

1.1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la implicación se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020?
- ¿De qué manera la consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020?
- ¿De qué manera la misión se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020?
- ¿De qué manera la adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivos generales

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la implicación se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020.
- Determinar de qué manera la consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020.
- Determinar de qué manera la misión se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020.
- Determinar de qué manera la adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020

1.3. Justificación e importancia

La importancia del presente estudio se basa a nivel teórico, ya que los resultados que se obtengan aportaran en brindar conocimientos científicos acerca de la satisfacción laboral y cultura organizacional, ya que se buscará conocer principalmente lo que involucra el concepto de ambas variables, características de la cultura y los factores que influyen en la satisfacción laboral en la empresa VANZYS S.A.

A nivel práctico, los principales beneficiados son los trabajadores de la empresa VANZYS S.A donde se desarrollará la investigación, ya que se aplicara la información recolectada para implementar capacitaciones e incentivos hacia los colaboradores. Asimismo, este trabajo de investigación permitirá a los colaboradores de la empresa VANZYS S.A. conocer las características que dirigen la organización, determinando las consecuencias positivas de un correcto actuar.

A nivel macro, el presente trabajo de investigación colabora a facilitar evidencia empírica para futuras investigaciones de empresas que tengan características similares a las planteadas en esta investigación.

Por último, a nivel metodológico, surge la necesidad de tener instrumentos confiables y adaptables en el entorno peruano.

1.4. Hipótesis y descripción de las variables

1.4.1. Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Vanzys S.A Huancayo-2020.

1.4.2. Hipótesis específica

- La implicación de la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys, S.A Huancayo-2020.
- La consistencia de la cultura organizacional se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys, S.A Huancayo-2020.
- La misión de la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A Huancayo-2020.
- Las adaptabilidad de la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A Huancayo-2020

1.4.3. Variables

1.4.3.1. Variable independiente

➤ Cultura organizacional

La Cultura Organizacional de una organización se relaciona a la suma de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones que son compartidos por los trabajadores que conforman una empresa. Es un lazo social que le da congruencia a una organización. (Salazar, 2009)

1.4.3.2. Variable dependiente

➤ Satisfacción laboral

La satisfacción laboral influye en la actitud del colaborador frente a sus deberes, en conclusión la satisfacción laboral surge a partir de la relación entre trabajado real y las perspectivas del trabajador. Esto quiere decir que si el trabajador tiene buenas condiciones de trabajo se sentirá bien en el puesto que tiene. (Robbins, 1998)

1.4.3.3. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<p>✓ Variable independiente: Cultura organizacional</p>	<p>Se comprende a la cultura organizacional al conjunto de atributos, técnicas o propiedades parcialmente permanente de un clima laboral que son percibidas por personas que integran la organización y que influyen sobre su conducta.</p>	<p>Es el desarrollo por el cual se relacionan las políticas y reglamentos de una organización.</p>	<p>✓ Implicación</p> <p>✓ Misión</p> <p>✓ Consistencia</p> <p>✓ Adaptabilidad</p>	<p>✓ Trabajo en equipo</p> <p>✓ Empoderamiento</p> <p>✓ Progreso de capacidades</p> <p>✓ Metas y objetivos</p> <p>✓ Visión y misión</p> <p>✓ Dirección y propósito estratégico</p> <p>✓ Valores fundamentales</p> <p>✓ Acuerdo</p> <p>✓ Pautas al cambio</p> <p>✓ Orientación al personal</p>	<p>1,2</p> <p>3,4,5</p> <p>6,7</p> <p>8,9,10,11,12,13</p> <p>14,15</p> <p>16,17</p> <p>18,19</p> <p>20</p> <p>21,22</p> <p>23</p> <p>24,25</p>	<p>✓ Ordinal</p> <p>✓ Ordinal</p> <p>✓ Ordinal</p> <p>✓ Ordinal</p>
<p>✓ Variable dependiente: Satisfacción laboral</p>	<p>La satisfacción laboral es el nivel en la que un colaborador se siente bien o satisfecho con el trabajo que realiza.</p>	<p>Es como un colaborador valora su propio trabajo en fundamento a sus valores y creencias que el mismo colaborador desarrolla en su entorno laboral.</p>	<p>✓ Plan de recompensas justas</p> <p>✓ Condiciones correctas de trabajo</p> <p>✓ Reto al trabajo</p>	<p>✓ Salarios</p> <p>✓ Políticas de ascenso</p> <p>✓ Reconocimientos</p> <p>✓ Cultura organizacional</p> <p>✓ Valores</p> <p>✓ Ambiente cómodo</p> <p>✓ Grados de estudio</p> <p>✓ Variedad de tareas</p> <p>✓ Habilidades</p>	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7</p> <p>8,9</p> <p>10</p> <p>11,12</p> <p>13,14,15</p> <p>16</p> <p>17,18,19</p>	<p>✓ Ordinal</p> <p>✓ Ordinal</p> <p>✓ Ordinal</p>

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Leon, 2017) Estudió sobre la cultura Organizacional de la empresa SIGSO Consultores Laborales, aplicada a una muestra de 80 trabajadores. Con un tipo de investigación descriptiva. Se empleó el cuestionario de Cultura Organizacional de Denison. Al finalizar la investigación se concluyó que el 80% perciben una Cultura Organizacional débil. A nivel específico se encontró en la dimensión involucramiento un nivel débil con un 65%, en la dimensión consistencia un nivel débil con un 55%, en la dimensión adaptabilidad un nivel débil con un 56.3% y en la dimensión identificación de la misión un nivel débil con un 66.3%. El investigador sugiere que la empresa en estudio debe reforzar la Cultura Organizacional y componentes, planteando un programa de intervención para mejorar la Cultura Organizacional.

(Oscco, 2016) Tuvo como objetivo estudiar “la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización”. Con un tipo de investigación descriptivo. La muestra estuvo conformada de 20 trabajadores, los cuales se subdividió en dos grupos, siendo 10 personas, quienes participaron del “Programa de voluntariado corporativo en un albergue infantil” y otras 10 personas que no participaron. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. Se encontró una relación significativa entre ambas variables. De otro lado, se mostraron diferencias significativas en ambos grupos. Asimismo, se hallaron diferencias significativas en la satisfacción intrínseca observándose un nivel promedio alto en el grupo participante en comparación al grupo no participante que mostró un nivel promedio. Por último, se evidenciaron diferencias significativas en la satisfacción extrínseca en ambos grupos, denotándose que el grupo no participante se encuentra en un nivel promedio en comparación al grupo participante que obtuvo un nivel promedio alto.

(Hilario, 2017) Realizó una investigación sobre la cultura organizacional y satisfacción laboral dentro de una empresa de consultoría y asesorías. Participaron 24 personas. Su investigación fue

tipo correlacional. Se utilizaron la escala Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) de Cameron y Quinn y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 de Meliá. Los resultados mostraron una relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral. Respecto a la relación entre cultura de clan y la satisfacción laboral se halló una relación significativa. Por otra parte, no se evidenciaron relación significativa entre cultura emprendedora y satisfacción laboral, al igual que en cultura de mercado y satisfacción laboral. Finalmente, se mostró una regular fuerza entre cultura burocrática y satisfacción laboral.

(Mochcco, 2013) Investigaron sobre “la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa INCMENA S.A.C”. Participaron 40 trabajadores. Para esta investigación de tipo correlacional, se diseñó dos cuestionarios tipo likert compuesto de 30 preguntas. Se encontró una correlación de tipo positivo entre cultura organizacional y satisfacción laboral. En torno a lo descriptivo, en la dimensión valores se comprobó que un 70% lo percibe como regular, mientras que un 30%, como mala.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Neyra, 2012) Investigó en cuanto a “la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Agroindustrial DANPER Arequipa SAC”. La muestra fue de 158 colaboradores. Su tipo de investigación fue descriptiva. El investigador empleo distintos instrumentos, tales como la entrevista, observación, cuestionario, etc. Como resultado se consiguió obtener una deficiencia en la cultura organizacional, la cual impacta de modo negativo en la satisfacción laboral, producto de “la falta de identidad, la carencia de aplicación de los valores corporativos, la desconfianza, desfavorables condiciones de trabajo y la escasez de compromiso laboral que afecta la rentabilidad empresarial”. La investigación sugirió “implementar políticas laborales con proyección de medidas socioeconómicas y técnico organizativo para mejorar las condiciones de trabajo y gestar una satisfacción laboral positiva que repercuta en el nivel de producción y productividad de esta empresa agroindustrial”.

(Lino, 2017) Investigó sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de un hospital regional. Ubicado en Huacho. Con una investigación tipo descriptiva. La muestra fue de 250 trabajadores nombrados. Se utilizó dos cuestionarios tipo escala de Likert. Concluyo que existe una correlación moderada positiva entre cultura organizacional y satisfacción laboral. Respecto a

los componentes de supuestos inconscientes, valores y creencias expuestas, elementos visibles y satisfacción laboral se evidenció una correlación modera positiva.

(Portillo, 2017) Tuvo como objetivo medir “la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de un hospital de Salud Mental de Lima”. Su tipo de investigación fue explicativa. La muestra fue de 200 trabajadores. Se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 de Meliá y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Concluyendo que existe relación entre el estudio de ambas variables. Entre los componentes de compromiso con los componentes de satisfacción intrínseca, supervisión, participación y remuneración se encontró una relación significativa, con excepción del ambiente físico, el cual no correlaciono con ninguno de los componentes. Sin embargo, al compararse el ambiente físico en interrelación con satisfacción intrínseca; igualmente con supervisión, participación y remuneración se encontró una relación significativa.

(Garcia, 2015) Realizo un estudio sobre “la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la empresa Grupo García Toledo SAC, Arequipa 2015”. Realizo una investigación tipo correlacional. Participaron 200 colaboradores. Los instrumentos empleados correspondieron a dos cuestionarios de la autora Almeida compuestos ambos de 20 reactivos. Como resultado se obtuvo que existe relación entre ambas variables, respecto a sus dimensiones misión, visión, valores, políticas, estrategias y programas. Además, se estableció que existe una relación satisfactoria con la estructura, equipo, grupos, clima, funciones y órganos. Por último, se concluye que “existe una relación favorable derivada de acciones, actividades, participación y comunicación proyectadas de la empresa en sus colaboradores del área administrativa”.

En los estudios realizados, como a nivel internacional y nacional, se contempla que la cultura organizacional incidiría en la satisfacción laboral. En enlace a la satisfacción laboral se evidencia que esta puede variar en función a la edad, sexo y cargo ocupacional. Teniendo en cuenta ambas variables, las investigaciones mostradas, nos hacen ver una relación significativa, que sirve de sustento para esta investigación que procura hallar la validez de una correlación. Por otro lado el aporte es ofrecer un conocimiento respecto al estado de la organización para la implementación de planes de mejora que colaboren al fortalecimiento de su cultura y estimule nuevos modos de

comportamiento que promuevan el logro de los objetivos generales, ya que favorecerá a la organización.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura Organizacional

2.2.1.1. Antecedentes

El concepto de cultura tiene como fecha, en el término del periodo de los años 70, resaltando a autores, tales como Aktouf y Hallet, quienes expusieron dicho concepto. No obstante, Hofstede (1999, citado en Gutiérrez, 2014) refiere que la definición de cultura organizacional se mostró por primera vez en el decenio de 1960 expresado como sinónimo de clima. Consecuentemente, se dio mayor prestigio con las publicaciones de diversos autores en el mismo año. A partir de ello, se han publicado cuantiosas referencias acerca del tema.

Como resultado, Shein (1990) detalla que las distintas disciplinas, como la antropología, sociología y psicología han abordado en diversos estudios sobre el concepto de cultura organizacional, sin mayor acuerdo (Martinez, Psicología de las organizaciones., 2015). Basado desde un enfoque etic o externo, la cultura se encuentra en la organización, por lo que “el investigador puede observar las costumbres, los símbolos, los rituales, las normas, etc.” (...). Desde el enfoque emic o interno refiere que la cultura, es una metáfora de la organización, toda organización es una cultura. De este modo, “el investigador ha de intentar captar su estructura profunda a través de las descripciones proporcionadas por sus miembros” (p.81).

2.2.1.2. Definición

En la literatura encontramos distintas definiciones. Una definición es la que está dada por Allaire y Firsirotu (1992), conciben la cultura organizacional como “un sistema particular de símbolos, influido por la sociedad circundante, por la historia de la organización y por sus líderes pasados, así como también por diferentes factores de contingencia (como la tecnología, el mercado y la competencia)” (Calderon, G., Murillo, S. y Torres, K., 2003)

Por otro lado, (Martinez, Psicología de las organizaciones., 2015) define la cultura organizacional como:

Un patrón de asunciones básicas compartidas por un grupo que solucionó sus problemas de adaptación externa e interna y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser

considerado válido y, por lo tanto, se enseña a los nuevos miembros, indicando como es la manera correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas (pág. 82).

En acuerdo, Granell (1997) sostiene que “es aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social” esa interrelación intrincada de los grupos sociales de una empresa está definido por “valores, creencias, actitudes y conductas” Citado en (Gamez, 2007)

Por otro lado, se dice que la cultura organizacional “es un sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida cómo se comportan entre ellos y con la gente de afuera” (Robbins S. y., 2005)

Como último, (Castro, 2013) nos dice que “la cultura está conformada por los valores, normas y supuestos compartidos que guían las conductas de los miembros de una organización”.

A mi opinión estimo que las definiciones dadas por los diferentes autores nos muestran una coherencia con respecto a la base metodológica. En resultado, cada organización se diferencia por su cultura, lo cual se predomina en sus modos de comportamiento dado por sus valores, creencias y mitos, además se debe señalar que el líder tiene un rol fundamental en la emisión de la cultura.

2.2.1.3. Clasificación de la cultura organizacional

(Robbins S. y., Comportamiento organizacional, 2013) Realizan una diferencia entre culturas fuertes y débiles. Las organizaciones que se caracterizan por una cultura fuerte, los miembros compartirán la misión y los valores de modo potente. Es decir, las personas inmersas en la organización que se muestren comprometidas y compartan de modo elevado los valores, generara una cultura más fuerte, creando un entorno con un gran dominio en el modo de comportarse.

De esa manera, de acuerdo a lo establecido por conformidad con los diferentes miembros, incentivaría la adhesión, fidelidad y responsabilidad disminuyendo el aislamiento y rotación del personal contratado. Por el contrario, las organizaciones con una cultura débil mostrarían poca claridad entre sus valores, sin determinar el rumbo de la organización, con una proclive desaparición de esta. Por lo tanto, es esencial fomentar los valores, de tal manera que sea

compartido por los distintos niveles jerárquicos, con la finalidad de mantenerse en el mercado (Robbins S. y., Comportamiento organizacional. Editorial Pearson, 2013)

En tanto, “una cultura organizacional fuerte no se da por azar. La gerencia la cultiva, los empleados la aprenden y la refuerzan y la transmiten a los nuevos empleados” (Hellriegel, 2009)

CULTURAS FUERTES FRENTE A CULTURAS DEBILES

CULTURAS DEBILES	CULTURAS FUERTES
Valores limitados a unas cuantas personas; por lo general, a la alta administración.	Valores ampliamente compartidos
La cultura envía mensajes contradictorios sobre lo que es importante.	La cultura comunica mensajes coherentes sobre lo que es importante.
Los empleados saben poco sobre la historia o héroes de la empresa.	La mayoría de los empleados puede contar relatos sobre la historia o héroes de la empresa.
Los empleados se identifican poco con la cultura.	Los empleados se identifican totalmente con la cultura.
Existe muy poca conexión entre los valores compartidos y el comportamiento.	Existe una fuerte conexión entre los valores compartidos y el comportamiento.

Fuente: La cultura organizacional y el entorno (ROBBINS, 2010)

2.2.1.4. Elementos de la cultura organizacional

Desde la perspectiva de (Chiavenato, 2009), la cultura organizacional no es algo visible, por el contrario, es una resultante del impacto observado producto de los elementos que componen la cultura. En tal sentido, el autor lo asemeja a un iceberg, señalando que la parte de la organización involucra componentes físicos, tales como la iluminación, la estructura, la tecnología, las políticas de administración del personal, así como los métodos y procedimientos de trabajo, lo cual reflejaría el aspecto visible y superficial propio de la empresa. Así como, los elementos que se mostrarían ocultos dentro de la organización se hallan las “manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura”. Como conclusión señala, que es requisito analizar una serie de niveles, con la finalidad de conocer la cultura, aunque dependiendo del nivel mostraría una dificultad en el cambio de la cultura. Respecto a los elementos físicos y reales, que incluye las instalaciones, muebles y demás objetos, conformado por los artefactos, se muestra su facilidad de modificar para el cambio de la cultura. En cambio, el aspecto encubierto relacionado con las concepciones que realiza las personas presentaría dificultad para la transformación de los elementos culturales.

De modo similar, (Griffin, 2017) sostiene los distintos elementos que conforman la cultura basándose en cuatro niveles:

(a) los artefactos son las manifestaciones físicas de la cultura, como los mitos y las historias que se cuentan acerca de la organización o de sus fundadores, los premios, ceremonias y rituales, decoraciones, asignaciones de espacio de oficinas, códigos de vestimenta, formas de interacción y valores organizacionales publicados, entre otros (pág. 527).

(b) los valores y normas defendidos referidas a lo manifiesto por parte de la organización. Un caso es cuando la organización reafirma en sus trabajadores uno de sus principios, como el comportamiento ético, empleando letreros en la oficina, de modo que se instale como el conjunto de prácticas y expresión social. Por ejemplo: “Nokia comunica los valores que defiende por medio de videos, su intranet y la comunicación de su estrategia de negocios”; (pág. 527)

(c) los valores y normas declaradas es expresado en los trabajadores producto de las percepciones respecto a los acontecimientos presentes en la organización. Es decir, “Si los altos directivos adoptan un comportamiento ilegal o inmoral, estos serán los valores y normas declarados de la empresa sin que importe lo que declare de manera formal”. Para ello, se busca direccionar los resultados de la empresa a través de objetivos, buscando el mejoramiento continuo a través de la retroalimentación, las gratificaciones que reciben los trabajadores y las normas sustentadas por la organización; (pág. 527)

(d) los supuestos son los valores establecidos y que perduran en el tiempo, siendo parte de la esencia de la organización. “Estos supuestos básicos son altamente resistentes al cambio y guían el comportamiento organizacional” (pág. 527)

2.2.1.5. Características de la cultura organizacional

Según (Robbins S. y., Comportamiento organizacional. Editorial Pearson, 2013) mencionan las características principales que configuran la cultura organizacional y describen las siguientes:

1. Innovación y toma de riesgos. Grado en que se incentiva a los colaboradores a que sean creativos y arriesgados.

2. Atención a los detalles. Grado en que se busca que las personas sean minuciosas y observadores.

3. Orientación a los resultados. Grado en que la jefatura prioriza las metas finales, más no en el procedimiento que se llevó a cabo para lograr dicho propósito.

4. Orientación a la gente. Grado en que las disposiciones de la jefatura muestran inquietud por el posible impacto entre sus trabajadores.

5. Orientación a los equipos. Grado de preferencia por trabajar en equipo en las distintas acciones tomadas en la empresa.

6. Dinamismo. Grado en que los colaboradores se muestran enérgicos, con destreza sin ser condescendiente.

7. Estabilidad. Grado en que las acciones de la compañía buscan mantener el estado actual sin mayores miras de mejora para la organización.

2.2.1.6. Importancia de la cultura organizacional

(Robbins S. y., Comportamiento organizacional. Editorial Pearson, 2013) Identifican lo siguiente respecto al papel que juega la cultura en las organizaciones:

- (a) Una cultura establece límites y distinción frente a otras organizaciones,
- (b) Un sentimiento de pertenencia entre los miembros que conforman la organización,
- (c) Favorece la concepción del compromiso, incluso más allá del interés propio,
- (d) Incrementa las interacciones,
- (e) Sirve como guía en el comportamiento y actitudes de los trabajadores,
- (f) “Define las reglas del juego”.

De la misma manera, Marcano (Tinoco, 2014) da a conocer la relevancia de la cultura sobre la empresa, puesto que guía el comportamiento de los colaboradores, además que modela las actitudes, a través de la resolución de conflictos e identificación de sus miembros. Asimismo, permite la descripción de su propia personalidad y diferenciación sobre otras organizaciones.

Mientras que (Castro, 2013) sostiene que “la administración activa de la cultura permite que la organización y sus empleados logren sus objetivos estratégicos a largo plazo. En particular, la cultura organizacional incrementa el desempeño cuando

- 1) Tiene relevancia estratégica,
- 2) Es sólida
- 3) Hace hincapié en la innovación y el cambio para adaptarse a un entorno cambiante” (Castro, 2013, pág. 527)

Por otro lado, los trabajadores que muestren disposiciones de carácter positivo, tendrá como resultado una mayor eficiencia en las empresas, producto de su cultura. En consecuencia, la estrategia debe ser reforzada por la cultura de la organización, de modo que le otorgue una mayor preponderancia sobre sus competidores. “Si la estrategia de negocios y la cultura corporativa avanzan en direcciones distintas, la cultura vencerá, no importa que tan buena sea la estrategia” (Griffin, 2017)

2.2.1.7. Tipos de cultura organizacional

Según (Chiavenato, 2009) menciona que las culturas pueden ser: conservadoras y adaptables. Existirán ciertas organizaciones que no mostrarán cambios con el transcurrir de los años, manteniendo sus costumbres y tradiciones, a pesar de los cambios de su entorno. Por otro lado, se encontrarán aquellas que buscarán innovar de modo constante, dado su grado de flexibilidad y adaptabilidad. De tal modo, el cambio constante obliga a las organizaciones a mostrarse flexibles y adaptarse al entorno competitivo, sin embargo, es necesario que exista un grado de estabilidad, ya que resguardara la identidad de la empresa. De lo contrario, corre el riesgo de fracasar.

Además, (Chiavenato, 2009) identifico las culturas de tipos tradicionales y participativos. Al respecto sostiene que: Las organizaciones con culturas de tipo tradicional mostrarán similitud a los modelos burocráticos, tradicionales y autocráticos. Por el contrario, las organizaciones que se extienden con flexibilidad y adaptabilidad, se caracterizarán por ser más participativas en concordancia con el modelo adhocrático.

Como resultado según lo argumentado por el autor existen dos tipos de cultura en oposición. Al encontrarnos en un entorno muy variable es muy importante motivar entre los miembros su participación que incentiven su creatividad y desempeño. De lo contrario, los colaboradores se limitarán a cumplir solo con las tareas que se les asigne.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Antecedentes

En relación con la variable dependiente satisfacción laboral, sostiene (Palma, 2001):

A uno de sus precursores (Elton, 1920), el cual se reconoce por su experimento en la Western Electric Company en Hawthorne, quien, al interesarse por aspectos como el descanso y la luz para optimizar la productividad, se percató que estos aspectos se relacionaban con fuertes sentimientos;

señalando una asociación entre productividad y actitudes, así como con las relaciones interpersonales (p. 24).

Más tarde, (Hoppock, 1935), relaciona el término “satisfacción laboral con fatiga, condiciones de trabajo, supervisión y desarrollo personal. En los años 1950 y 1960 se plantea el diseño de puestos o mejoramiento del puesto como alternativa para hacer más satisfactoria la tarea del trabajo” (Palma, 2001, pág. 24)

2.2.2.2. Definición

La satisfacción laboral es un aspecto de gran interés de estudio, ya que se percibe como el éxito garantizado en las organizaciones. Desde su punto de vista psicológico, se ha demostrado que repercute en la salud mental, así como en la calidad de vida de los trabajadores (Palma, 2001). (Locke, 1999) Define la satisfacción laboral como las autoevaluaciones positivas que las personas realizan basándose en su sentir con respecto a su entorno laboral (como se citó en Atalaya, 1999).

(Quarstein, 1992), complementan la definición indicando que “la satisfacción laboral, deriva de las reacciones emocionales, está determinada por las Características percibidas de la situación laboral y los eventos situacionales que se enfrentan en la misma” (Como se citó en Palma, 2001). Dicha información es corroborada y complementada por (Robbins S. y., Comportamiento organizacional. Editorial Pearson, 2013), quienes sostienen que la satisfacción laboral “describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con alto de nivel de satisfacción tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo” (Robbins S. y., Comportamiento organizacional. Editorial Pearson, 2013, pág. 74).

Según, (Sanchez, 2014) señala lo siguiente:

La satisfacción laboral es la actitud relacionada con el trabajo que más se ha estudiado. Se puede definir como un estado derivado de la evaluación favorable afectiva y/o cognitiva de la experiencia de trabajo. Esta experiencia surge de las condiciones laborales, que incluyen las políticas de recursos humanos (salario y otros incentivos monetarios, e incentivos no monetarios), compañeros de trabajo, la forma de funcionamiento de la organización (en la que la comunicación juega un papel muy importante) y las expectativas acerca de la seguridad del empleo. No obstante, también influyen los factores personales, como los conflictos entre la vida laboral y vida familiar, y los valores y actitudes, que pueden influir en el modo en que interpretan los factores del entorno

laboral. Esto explica por qué personas con las mismas condiciones laborales pueden experimentar niveles de satisfacción muy distintos (Sanchez, 2014, pág. 101)

En similitud, (Robbins S. y., Comportamiento organizacional, 2009) exponen que no solo intervienen las condiciones si no la personalidad jugaría un rol fundamental en la satisfacción laboral, ya diversos estudios revelan que las personas que creen en su propia capacidad, con pensamientos positivos se mostrarían más satisfechas con sus trabajos y buscarían laborar con mayores retos, mientras que las personas con conductas negativas buscaran metas con menor desafío, que se inclinaran a rendirse ante las adversidades, por lo que se inmovilizarían en trabajos monótonos, en contraposición con las personas que expresan evaluaciones positivas. Por lo tanto, es necesario destacar tres componentes: cognitivo, afectivo y conductual.

El componente cognitivo concierne a los pensamientos y creencias, el cual es más sencillo al cambio; el componente afectivo referido a las emociones y sentimientos que produce la situación, pudiendo ser percibido de modo favorable o desfavorable, cabe señalar que es el componente con mayor relevancia y difícil de modificar. Y, por último, el componente conductual relacionado con la tendencia de proceder de cierto modo; es decir a través de una ejecución motora y/o verbal producida por una situación citada en (Sanchez, 2014).

Por último, existen estudios que muestran correlaciones positivas y significativas entre la satisfacción laboral y distintas variables concernientes a las actitudes positivas en la actividad laboral y personal, salud física y psíquica, y finalmente el estado de ánimo general. En cuanto a la insatisfacción laboral, se mostrarían correlaciones de forma positiva relacionadas con las alteraciones psicósomáticas, estrés, así como la incidencia en conductas entorno al trabajo, tales como el absentismo, rotación y retrasos (Perez, 1999)

2.2.2.3. Tipos de Satisfacción Laboral

(Gonzales, S.F) Tenemos dos tipos de análisis en lo que la satisfacción laboral se describe:

- **Satisfacción General:** Es el indicador promedio caracterizado por la apreciación realizada por el colaborador respecto a las diferentes facetas de su labor.
- **Satisfacción por Facetas:** Referido a la categoría de nivel superior o inferior con relación a los distintos aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo y políticas de la empresa.

2.3. Definición de términos básicos

- **Cultura organizacional:** Se define como un conjunto que involucra los principios ideológicos y modos de comportarse en relación con las distintas tareas en una organización, pudiendo manifestarse en las disputas, apreciaciones e informaciones, siendo estos resueltos para un propósito en común. Denison, 2001 citado en (Leon, 2017)
- **Involucramiento:** Se refiere al empoderamiento dirigido a los trabajadores, caracterizado por el trabajo en equipo y determinación de acciones por parte de todos los miembros que conforman la empresa. Denison 2001 citado en (Bonavia, 2010)
- **Consistencia:** Está definida como el establecimiento de acuerdos y coordinaciones entre los miembros, lo cual fortifica la cultura. Denison 2001 citado en (Bonavia, 2010)
- **Adaptabilidad:** Se refiere el aprender de los errores, asumiendo riesgos, y mostrando capacidad, así como dominio de actualización, teniendo como mira principal a sus clientes Denison 2001 citado en (Bonavia, 2010)
- **Identificación de la Misión:** Hace referencia a la direccionalidad de la organización, definido por las metas y objetivos estratégicos con una visión clara del futuro .Denison 2001 citado en (Bonavia, 2010)
- **Satisfacción laboral:** Herzberg (1959), citado en (Lacayo, 2017), define en base a su teoría de los dos factores: motivación-higiene, la cual se centra en que la persona tiene dos necesidades que se muestran de modo independiente, y condicionan de distinta manera su comportamiento. En primer lugar, se ubica los factores motivadores o satisfactores, los cuales se relacionan al contenido del trabajo, y, en segundo lugar, los factores higiénicos o insatisfactorias, los cuales muestra su debilidad como motivadores, provocando una insatisfacción en el trabajo, implicado con el ambiente laboral.
- **Satisfacción Intrínseca:** Hace referencia a lo propio de la persona, concibe: “me gusta mi trabajo, estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco, estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan, me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo, aspectos de mi trabajo” citado en (Hilario, 2017, pág. 53)
- **Satisfacción con la supervisión:** Se entiende a la supervisión en la empresa, comprende: “la satisfacción del subordinado frente al jefe, si la supervisión que ejerce el jefe es

satisfactoria, estar a gusto con la atención y frecuencia con que se dirigen” (Hilario, 2017, pág. 53).

- **Satisfacción con la calidad de producción:** “La calidad de producción, parte por conocer si los medios materiales para hacer el trabajo son adecuados y satisfactorios, para luego estar contento del nivel de calidad que se obtiene” (Hilario, 2017, pág. 54)
- **Satisfacción con la participación:** La participación implica “estar satisfecho del grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección, la satisfacción del grado de participación en las decisiones de grupo de trabajo, satisfacción de las relaciones con los compañeros de trabajo” (Hilario, 2017, pág. 53)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Método, y alcance de la investigación

3.1.1. Métodos

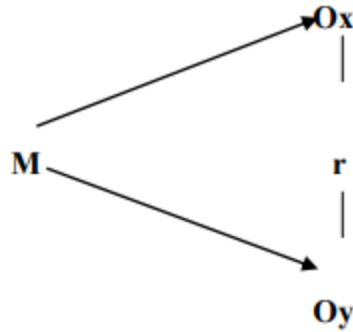
El método que se utilizó en la presente investigación es el Método Científico que consiste “en formular cuestiones o problemas sobre la realidad, con base en la observación de la realidad y la teoría ya existentes, en anticipar soluciones a estos problemas y en contrastarlas o verificar con la misma realidad estas soluciones o los problemas, mediante la observación de los hechos que ofrezca, la clasificación de ellos y su análisis” (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2006)

3.1.2. Tipo y Nivel de la investigación

La investigación es de tipo correlacional en nivel básico, puesto que se trata de analizar la relación entre dos o más variables (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2006).

3.2. Diseño de la investigación

La investigación es correlacional por lo tanto, el diseño de investigación es no experimental de tipo transversal en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña. (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2006)



Donde:

M = Muestra de trabajadores de la Empresa VANZYS S.A

Ox = Observación de la cultura organizacional

Oy = Observación de la satisfacción laboral

R = Correlación de variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población es de 126 trabajadores de la empresa VANZYS S.A Huancayo.

3.3.2. Muestra

La muestra fue obtenida por el medio del muestreo probabilístico, lo que nos sirvió para conocer la cantidad de colaboradores que van a ser encuestados.

La fórmula utilizada es:

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

Reemplazando los datos tenemos que n=95

$$n = \frac{[(126 \times 0,95^2) \times 0,5 \times 0,5]}{0,05^2(126-1) + (0,95)^2(0,5 \times 0,5)}$$

$$n=95$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para medir la percepción de los colaboradores, de la empresa VANZYS S.A Huancayo, en relación con la satisfacción laboral y cultura organizacional. Se usó la técnica de la encuesta.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario fue el instrumento utilizado, el cual fue compuesto de 25 preguntas para la variable satisfacción laboral y 25 preguntas para la variable cultura organizacional.

Las alternativas que se emplearon corresponden a la escala de Likert que mide de la siguiente manera:

- 1 → nunca
- 2 → casi nunca
- 3 → a veces
- 4 → casi siempre
- 5 → siempre

BAREMACIÓN

Cultura Organizacional.

- 1-2 → No existe cultura organizacional
- 2-3 → Existe poca cultura organizacional
- 3-4 → Existe moderada cultura organizacional
- 4-5 → Existe cultura organizacional

Cultura Organizacional

- 1-2 → No existe satisfacción laboral
- 2-3 → Existe poca satisfacción laboral
- 3-4 → Existe moderada satisfacción laboral
- 4-5 → Existe satisfacción laboral

3.5. Técnicas de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó lo siguiente:

- El software SPSS Versión 24 para la tabulación de la información a partir de los datos obtenidos.
- Tablas y gráficos estadísticos cuantitativos y cualitativos.
- Para la prueba de hipótesis se usó la Rho de Spearman por tener variables ordinales.
- Se usó la escala de medición de Chi cuadrado de Pearson.
- Nivel de significancia al 95%.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información (tablas y figuras)

4.1.1. Relación entre la implicación y la satisfacción laboral

Siendo el primer objetivo específico, determinar de qué manera la implicación se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS S.A, Huancayo-2020. Seguidamente, se presenta los resultados alcanzados de la investigación en cuanto a las variables Implicación y Satisfacción Laboral.

Tabla 1 Implicación de los colaboradores en la empresa

Nivel	Número de colaboradores	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin Implicación	15	15.8%	15.8%
Poca Implicación	39	41.1%	56.8%
Moderada Implicación	31	32.6%	89.5%
Con Implicación	10	10.5%	100.0%
Total	95	100.0%	

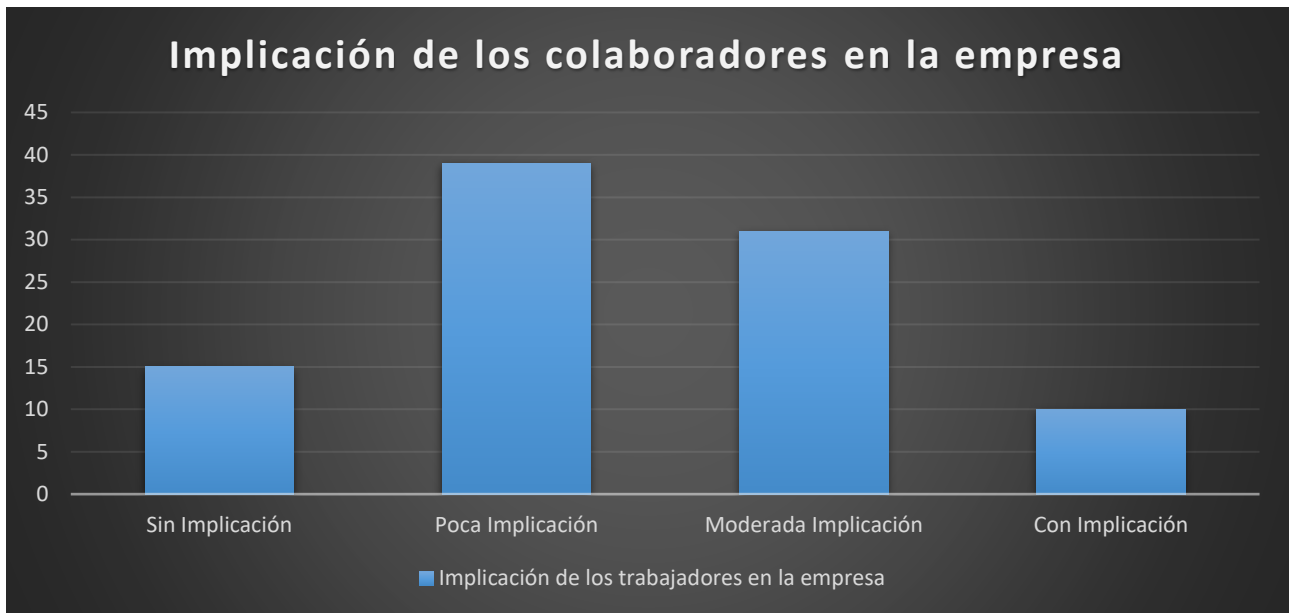


Figura 1 Implicación de los colaboradores en la empresa

En el grafico N° 1, se observa que del 100% de encuestados, el 15% (15 trabajadores) no se sienten implicados, mientras que el 10.5% (10 trabajadores) se sienten implicados, por otro lado 41.1% (39 trabajadores) sienten poca implicación y el 32.6% sienten moderada implicación.

Tabla 2 Relación entre la implicación y Satisfacción Laboral

Nivel	Satisfacción laboral									Total	Total (%)	
	No exist e	No existe (%)	Existe poca	Existe poca (%)	Existe moder ada	Existe modera da (%)	Exist e	Existe (%)				
Sin Implicación	13	13.7%	2	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	15.8%
Poca Implicación	0	0.0%	39	41.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	39	41.1%
Moderada Implicación	0	0.0%	0	0.0%	31	32.6%	0	0.0%	0	0.0%	31	32.6%
Con Implicación	0	0.0%	0	0.0%	1	1.1%	9	9.5%	9	9.5%	10	10.5%
Total	13	13.7%	41	43.2%	32	33.7%	9	9.5%	9	9.5%	95	100.0%

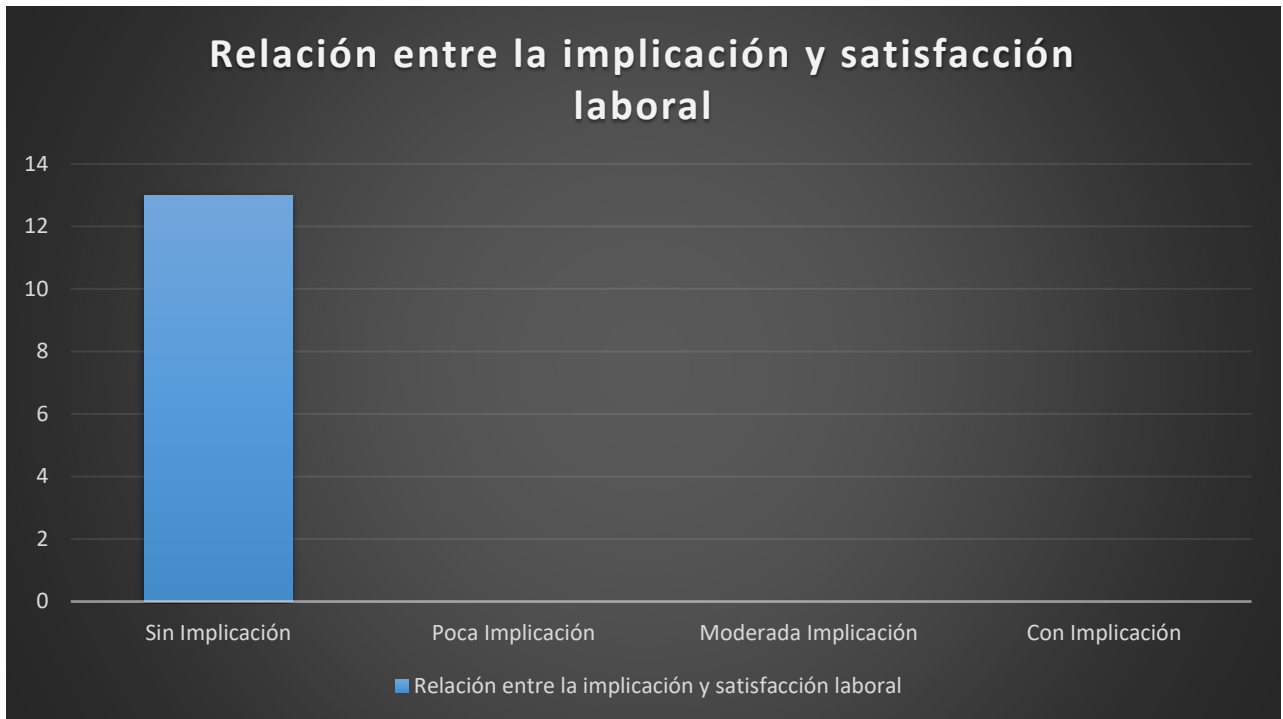


Figura 2 relación entre la implicación y Satisfacción laboral

En la tabla y gráfico N° 2, se observa que existe una correlación entre la implicación y la satisfacción laboral ($p \leq 0.05$). Así mismo la presente muestra una correlación muy alta con un Rho de Spearman de 0.996 y $p \leq 0.05$ entre ambas variables.

También se observa, en el gráfico N° 2, que en un 13.7% los colaboradores no están implicados y no están satisfechos laboralmente, por otro lado, en un 41.1% los colaboradores están poco implicados y están un poco satisfechos laboralmente.

4.1.2. Relación entre la consistencia y la satisfacción laboral

Dado que el segundo objetivo específico, es determinar de qué manera la consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa VANZYS S.A Huancayo-2020. Seguidamente, se presenta los resultados alcanzados de la investigación en cuanto a las variables Consistencia y Satisfacción Laboral.

Tabla 3 Consistencia de los colaboradores en la empresa

Nivel	Número de colaboradores	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin Implicación	13	13.7%	13.7%
Poca Implicación	52	54.7%	68.4%
Moderada Implicación	26	27.4%	95.8%
Con Implicación	4	4.2%	100.0%
Total	95	100.0%	

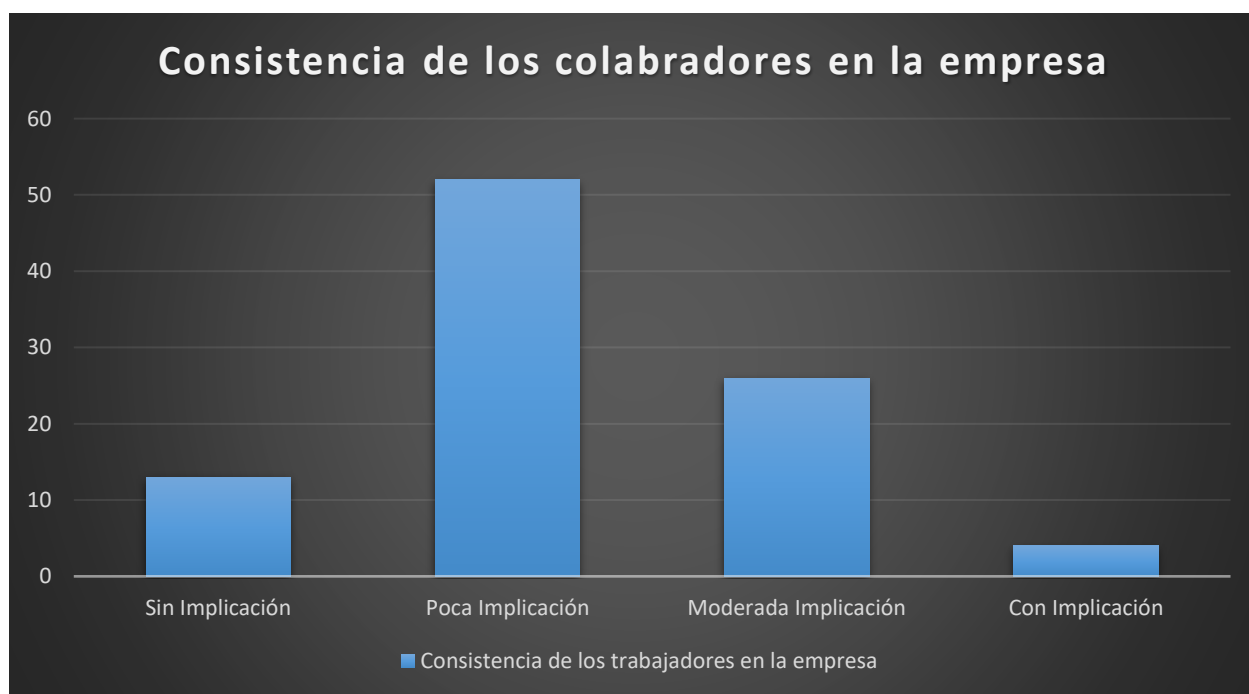


Figura 3 Consistencia de los colaboradores de la empresa

En el grafico N° 3, se observa que del 100% de encuestados de la organización, el 13.7% (13 colaboradores) no perciben consistencia en la empresa, mientras que el 4.2% (4 colaboradores) perciben consistencia en la empresa, por otro lado 54.7% (52 colaboradores) perciben poca consistencia en la empresa y el 27.4% (26 colaboradores) perciben moderada consistencia en la empresa.

Tabla 4 Relación entre la consistencia y satisfacción laboral de los colaboradores

Nivel	Satisfacción laboral									
	No existe	No existe (%)	Existe poca	Existe poca (%)	Existe moderada	Existe moderada (%)	Existe	Existe (%)	Total	Total (%)
Sin Implicación	13	13.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	15.8%
Poca Implicación	0	0.0%	41	43.2%	11	11.6%	0	0.0%	39	41.1%
Moderada Implicación	0	0.0%	0	0.0%	21	22.1%	5	5.3%	31	32.6%
Con Implicación	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	4.2%	10	10.5%
Total	13	13.7%	41	43.2%	32	33.7%	9	9.5%	95	100.0%

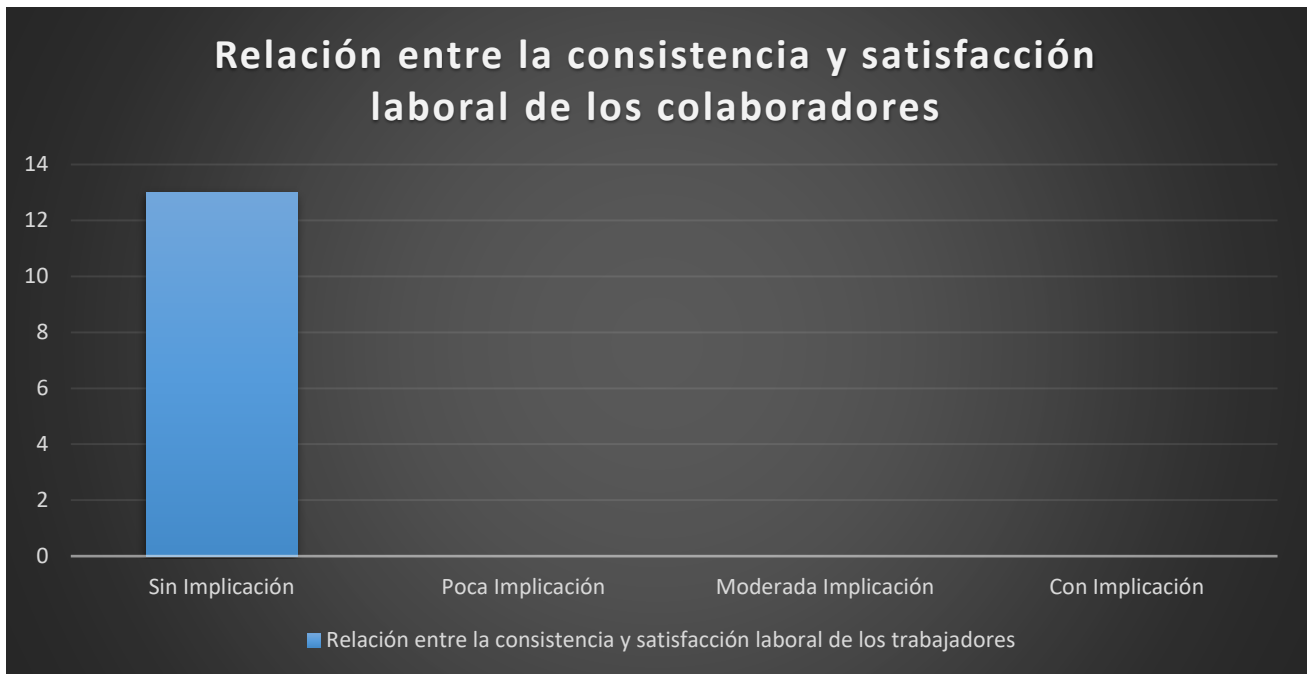


Figura 4 Relación entre la consistencia y satisfacción laboral e los colaboradores

En la tabla y grafico N° 4, se observa que existe una correlación entre la consistencia y la satisfacción laboral ($p \leq 0.05$). Así mismo la presente muestra una correlación muy alta con un Rho de Spearman de 0.987 y $p \leq 0.05$ entre ambas variables.

También se observa, en el grafico N° 4, que en un 13.7% los colaboradores no perciben que haya consistencia en la empresa y no están satisfechos laboralmente, por otro lado, en un 43.2% los colaboradores perciben poca consistencia en la empresa y están un poco satisfechos laboralmente.

4.1.3. Relación entre la misión y la satisfacción laboral

Siendo el tercer objetivo específico, determinar de qué manera la misión se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa VANZYS S.A, Huancayo-2020 Seguidamente, se presenta los resultados alcanzados de la investigación en cuanto a las variables Misión y Satisfacción Laboral.

Tabla 5 Misión de los colaboradores en la empresa

Nivel	Número de colaboradores	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin Implicación	13	13.7%	13.7%
Poca Implicación	36	37.9%	51.6%
Moderada Implicación	32	33.7%	85.3%
Con Implicación	14	14.7%	100.0%
Total	95	100.0%	

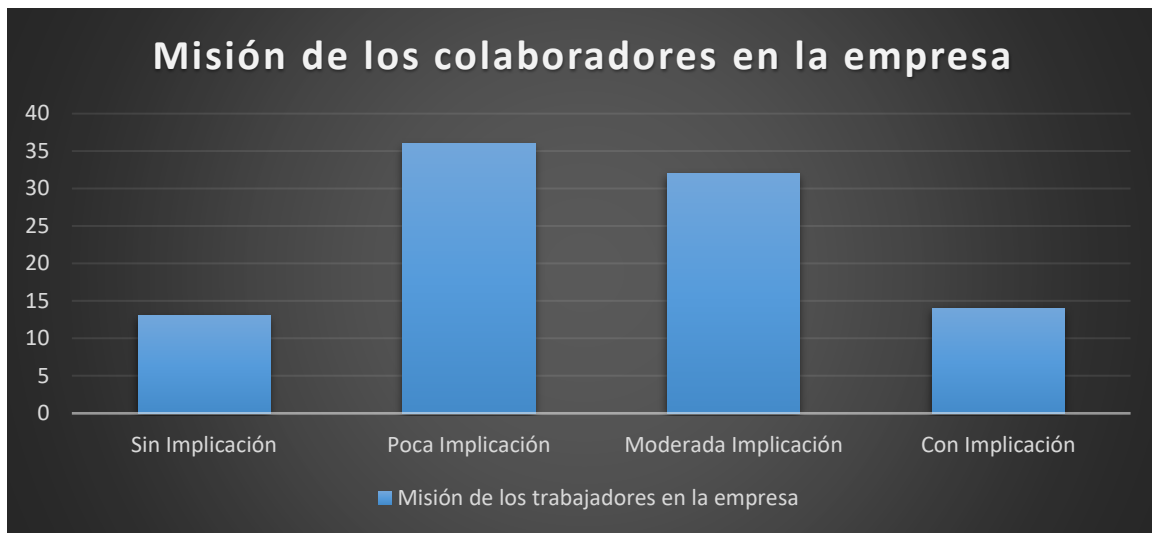


Figura 5 Misión de los colaboradores en la empresa

En el gráfico N° 5, se observa que del 100% de encuestados, el 13.7% (13 colaboradores) no sienten que forman parte de la misión de la empresa, mientras que el 14.7% (14 colaboradores) sienten que forman parte de la misión de la empresa, por otro lado 37.9% (36 colaboradores) sienten poca sensación de formar parte de la misión de la empresa y el 33.7% (34 colaboradores) sienten moderada sensación de formar parte de la misión de la empresa

Tabla 6 Relación entre la misión y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa

Nivel	Satisfacción laboral									Total	Total (%)
	No existe	No existe (%)	Existe poca	Existe poca (%)	Existe moderada	Existe moderada (%)	Existe	Existe (%)			
Sin Implicación	13	13.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	15	15.8%
Poca Implicación	0	0.0%	36	37.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	39	41.1%
Moderada Implicación	0	0.0%	5	5.3%	27	28.4%	0	0.0%	0	31	32.6%
Con Implicación	0	0.0%	0	0.0%	5	5.3%	9	9.5%	9	10	10.5%
Total	13	13.7%	41	43.2%	32	33.7%	9	9.5%	9	95	100.0%



Figura 6 Relación entre la misión y satisfacción laboral de los colaboradores

En la tabla y grafico N° 6, se observa que existe una correlación entre la misión y la satisfacción laboral ($p \leq 0.05$). Así mismo la presente muestra una correlación muy alta con un Rho de Spearman de 0.996 y $p \leq 0.05$ entre ambas variables.

También se observa, en el grafico N° 6, que en un 13.7% los trabajadores no se sienten participes de la misión de la empresa y no están satisfechos laboralmente, por otro lado, en un 37.9% los trabajadores se sienten poco participes de la misión de la empresa y están un poco satisfechos laboralmente.

4.1.4. Relación entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral

Siendo el cuarto objetivo específico, determinar de qué manera la adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa VANZYS, Huancayo-2020 Seguidamente, se presenta los resultados alcanzados de la investigación en cuanto a las variables Adaptabilidad y Satisfacción Laboral.

Tabla 7 Adaptabilidad de los colaboradores en la empresa

Nivel	Número de trabajadores	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin Implicación	19	20.0%	20.0%
Poca Implicación	35	36.8%	56.8%
Moderada Implicación	34	35.8%	92.6%
Con Implicación	7	7.4%	100.0%
Total	95	100.0%	

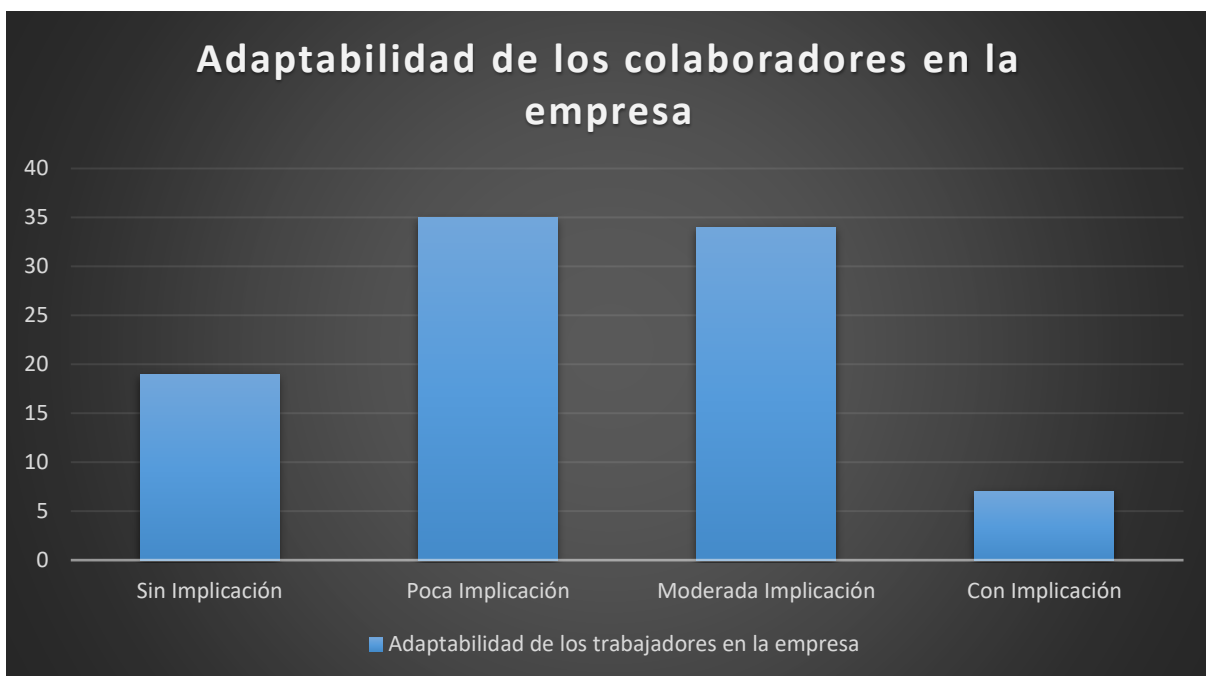


Figura 7 Adaptabilidad de los trabajadores en la empresa

En el gráfico N° 7, se observa que del 100% de encuestados, el 20.0% (19 colaboradores) no se sienten adaptados a la empresa, mientras que el 7.4% (7 colaboradores) se sienten adaptados a la empresa, por otro lado 36.8% (35 colaboradores) se sienten poco adaptados a la empresa y el 35.8% (34 colaboradores) se sienten moderadamente adaptados a la empresa.

Tabla 8 Relación entre Adaptabilidad y satisfacción laboral de los trabajadores

Nivel	Satisfacción laboral									Total (%)
	No existe	No existe (%)	Existe poca	Existe poca (%)	Existe moderada	Existe moderada (%)	Existe alta	Existe alta (%)	Total	
Sin Implicación	13	13.7%	6	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	19	20.0%
Poca Implicación	0	0.0%	35	36.8%	0	0.0%	0	0.0%	35	36.8%

Moderada Implicación	0	0.0%	0	0.0%	32	33.7%	2	2.1%	34	35.8%
Con Implicación	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	7.4%	7	7.4%
Total	13	13.7%	41	43.2%	32	33.7%	9	9.5%	95	100.0%

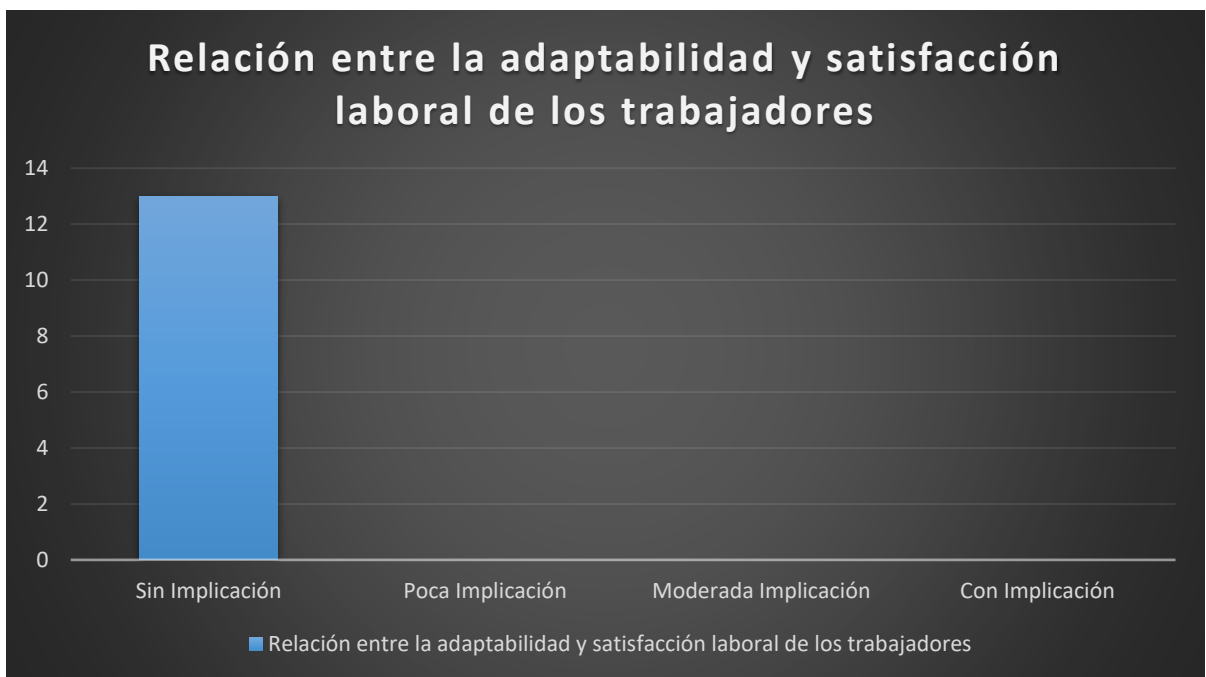


Figura 8 Relación entre adaptabilidad y satisfacción laboral de los colaboradores

En la tabla y grafico N° 8, se observa que existe una correlación entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral ($p \leq 0.05$). Así mismo la presente muestra una correlación muy alta con un Rho de Spearman de 0.994 y $p \leq 0.05$ entre ambas variables.

También se observa, en el grafico N° 8, que en un 13.7% los colaboradores no se adaptan al cambio y no están satisfechos laboralmente, por otro lado, en un 36.8% los trabajadores se adaptan poco a los cambios y están un poco satisfechos laboralmente

4.1.5. Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral

Siendo el objetivo general, determinar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS S.A Huancayo-2020. Seguidamente, se presenta los resultados alcanzados de la investigación en cuanto a las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral.

Tabla 9 Cultura organizacional de los trabajadores en la empresa

Nivel	Número de trabajadores	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin Implicación	13	13.7%	13.7%
Poca Implicación	36	37.9%	51.6%
Moderada Implicación	36	37.9%	89.5%
Con Implicación	10	10.5%	100.0
Total	95	100.0%	



Figura 9 Cultura organizacional de los colaboradores en la empresa

En el grafico N° 9, se observa que del 100% de encuestados, el 13.7% (13 colaboradores) no sienten que exista cultura organizacional, mientras que el 10.5% (10 colaboradores) sienten que exista cultura organizacional, por otro lado 37.9% (36 colaboradores) sienten que existe poca cultura organizacional y el 37.9% (36 colaboradores) sienten que existe moderada cultura organizacional.

Tabla 10 Relación entre Satisfacción laboral y Cultura organizacional de los colaboradores

Nivel	Satisfacción laboral									Total (%)
	No existe	No existe (%)	Existe poca	Existe poca (%)	Existe moderada	Existe moderada (%)	Existe	Existe (%)	Total	
Sin Implicación	13	13.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	13	13.7%
Poca Implicación	0	0.0%	36	37.9%	0	0.0%	0	0.0%	36	37.9%

Moderada Implicación	0	0.0%	5	5.3%	31	32.6%	0	0.0%	36	37.9%
Con Implicación	0	0.0%	0	0.0%	1	1.1%	9	9.5%	10	10.5%
Total	13	13.7%	41	43.2%	32	33.7%	9	9.5%	95	100.0%

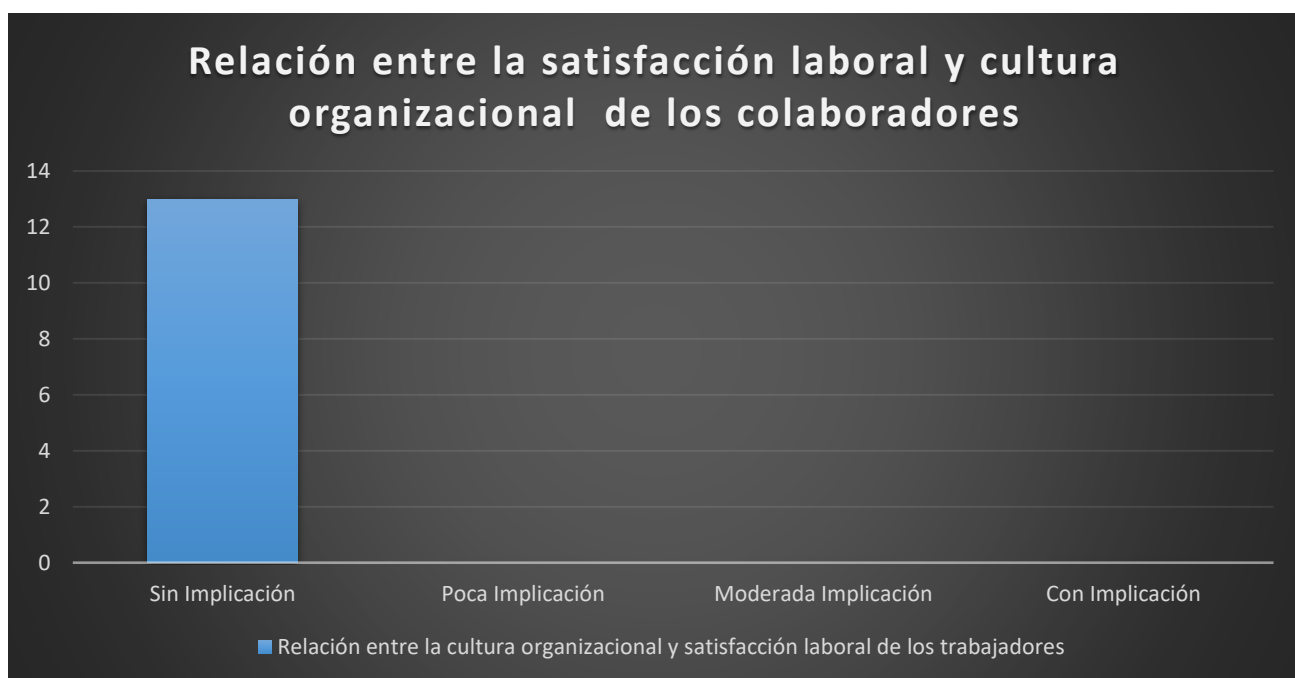


Figura 10 Relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores

En la tabla y grafico N° 10, se observa que existe una correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ($p \leq 0.05$). Así mismo la presente muestra una correlación muy alta con un Rho de Spearman de 0.999 y $p \leq 0.05$ entre ambas variables.

Además se observa, en el grafico N° 10, que en un 13.7% los colaboradores perciben que no existe cultura organizacional y no están satisfechos laboralmente, por otro lado, en un 37.9% los colaboradores perciben que hay poca cultura organizacional y están un poco satisfechos laboralmente.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: La implicación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa VANZYS S.A, Huancayo-2020.

Ha: La implicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa VANZYS S.A, Huancayo-2020.

Nivel de significancia = 5% = 0.05.

Tabla 11 Correlación de la primera Hipótesis específica

			Implicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Implicación	Coeficiente de correlación	1,000	,996**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,996**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

p = 0.000

Regla de decisión: 0.000 < 0.05 Rechazamos Ho.

Interpretación:

- Ho es rechazada ya que la correlación es de 0.996 considerada una correlación muy alta, Es decir la implicación se relaciona con la satisfacción laboral.

4.2.2. Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: La consistencia no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS S.A, Huancayo-2020.

Ha: La consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS S.A, Huancayo-2020.

Nivel de significancia = 5% = 0.05.

Tabla 12 Correlación de la segunda hipótesis específica

			Implicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Implicación	Coefficiente de correlación	1,000	,987**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,987**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

$p = 0.000$

Regla de decisión: $0.000 < 0.05$ Rechazamos Ho.

Interpretación:

- La correlación entre la consistencia y satisfacción laboral fue de 0.987, siendo una correlación muy alta. El p valor fue 0,000 y $0,000 < 0,05$ por tanto se rechaza Ho, es decir la consistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

4.2.3. Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: La misión no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS, Huancayo-2020.

Ha: La misión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS, Huancayo-2020.

Nivel de significancia = 5% = 0.05.

Tabla 13 Correlación de la tercera hipótesis específica

			Implicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Implicación	Coeficiente de correlación	1,000	,996**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,996**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

$p = 0.000$

Regla de decisión: $0.000 < 0.05$ Rechazamos Ho.

Interpretación:

- La correlación entre la misión y satisfacción laboral fue de 0.996, siendo una correlación muy alta. El p valor fue 0,000 y $0,000 < 0,05$ por tanto se rechaza Ho, es decir la misión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

4.2.4. Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ho: La adaptabilidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS, Huancayo-2020.

Ha: La adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS, Huancayo-2020.

Nivel de significancia = 5% = 0.05.

Tabla 14 Correlación de la cuarta hipótesis específica

			Implicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Implicación	Coeficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

$p = 0.000$

Regla de decisión: $0.000 < 0.05$ Rechazamos Ho

Interpretación:

- La correlación entre la adaptabilidad y la satisfacción laboral fue de 0.994, siendo una correlación muy alta. El p valor fue 0,000 y $0,000 < 0,05$ por tanto se rechaza Ho, es decir la adaptabilidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

4.2.5. Prueba de hipótesis general

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS, Huancayo-2020.

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa VANZYS, Huancayo-2020.

Nivel de significancia = 5% = 0.05.

Tabla 15 Correlación de la hipótesis general

			Implicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Implicación	Coeficiente de correlación	1,000	,999**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,999**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

$p = 0.000$

Regla de decisión: $0.000 < 0.05$ Rechazamos Ho.

Interpretación:

- La correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral fue de 0.999, siendo una correlación muy alta. El valor p fue de 0,000 y $0,000 < 0,05$ por lo tanto se rechaza Ho, es decir La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

4.3. Discusión de resultados

En nuestro país son pocos los estudios que se desarrollan sobre satisfacción laboral y cultura organizacional, teniendo como satisfacción laboral, la que mayor interés ha acogido en los últimos años según ((García, Forero, 2014), (Oscoco, 2016), (Valdez, 2016), (Calderon, G., Murillo, S. y Torres, K., 2003) , (Castro, 2013), (Lacayo, 2017)). Dado este panorama, el actual trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional en los colaboradores de la empresa VANZYS S.A la cual se dedica a la venta y alquiler de maquinaria en el sector construcción y minería.

Los resultados obtenidos en la presente investigación nos muestran, un nivel específico en la dimensión involucramiento, mientras que en la dimensión implicación muestra un porcentaje de 56%, en la dimensión consistencia un porcentaje de 68,4%, en la dimensión misión de la empresa 51,6% y en la dimensión adaptabilidad 56,8%, este hallazgo es parecido a lo reportado por (Leon, 2017) quien sugiere que la organización debe reforzar cultura organizacional y componentes.

Por otra parte, si consideramos la primera hipótesis específica referida a la dimensión de implicación se obtuvo que está correlacionado positiva y significativamente con los factores de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa VANZYS S.A (Tabla 11). De acuerdo con (Bonavia, 2010), la implicación es una característica que expresa la organización sobre la participación de la persona en la toma de decisiones, fomentado en el trabajo en equipo, empoderamiento y el desarrollo de las habilidades entre los colaboradores.

De igual forma, con respecto a la segunda hipótesis específica se obtuvo una correlación positiva y significativa entre la dimensión de consistencia y los factores de satisfacción laboral. Al estar involucrado la consistencia y la satisfacción laboral. (Fishman, 2014)), Sostiene que los colaboradores mostraran una mayor proximidad ante un jefe que posea un estilo horizontal; en contraposición a un jefe que mantenga un estilo jerárquico. “Esta cercanía les da a los trabajadores

que le reportan directamente acceso a información vital para hacer su trabajo y les permite resolver sus dudas rápidamente para seguir trabajando de forma autónoma”. [...] (Motivación 360o, pág. 73).

Por otro lado, teniendo en cuenta la tercera hipótesis específica se obtuvo una correlación positiva y significativa entre la dimensión de identificación de la misión y los factores de satisfacción laboral. Denison (Bonavia, 2010), sustenta acerca de la dimensión de identificación de la misión la cual hace referencia a aquella organización que promueve la dirección de sus colaboradores a través de un alto liderazgo que incite una dirección estratégica, con claridad en sus metas y visión a futuro.

También se puede evidenciar que el resultado obtenido coincide con la investigación de Esteban y (Acuña, 2014), quienes sostienen que la satisfacción intrínseca y extrínseca depende de las dimensiones de implicación y misión.

Asimismo, respecto a la cuarta hipótesis específica se obtuvo una correlación positiva y significativa entre la dimensión adaptabilidad y los factores de satisfacción laboral. Coincidiendo con (Bonavia, 2010) quien sostiene que la dimensión adaptabilidad se define como aquella característica de una empresa que posee una orientación al cambio, dada su capacidad para aprender de los errores y asumir riesgos.

El presente trabajo de investigación aporta en brindar conocimientos científicos en cuanto a la relación entre satisfacción laboral y cultura organizacional, a través de las distintas bases teóricas. También aporta importantes hallazgos para el avance del conocimiento sobre las variables de satisfacción laboral y cultura organizacional en los colaboradores del escenario peruano y sobre todo de la empresa VANZYS S.A.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se dan de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, son los siguientes:

1. Existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y cultura organizacional. En los resultados obtenidos podemos ver el 37,9% trabajadores perciben que hay poca cultura organizacional y están un poco satisfechos laboralmente
2. Se observa que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión implicación con la satisfacción laboral, en las encuestas realizadas se puede observar que el 13,7% de los colaboradores no están implicados y el 41,1% poco implicados.
3. Se observa que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión consistencia con los factores de satisfacción laboral. El 43,2% de los colaboradores perciben poca consistencia en la empresa y están un poco satisfechos laboralmente.
4. Se observa que la dimensión de identificación de la misión existe una relación positiva y significativa con los factores de satisfacción laboral. El 37,9% de los colaboradores se sienten poco participes de la misión de la empresa
5. Se observa que en la dimensión adaptabilidad existe una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. El 36,8% los colaboradores se adaptan poco a los cambios y están un poco satisfechos laboralmente.

RECOMENDACIONES

1. Reforzar la participación activa de los colaboradores, a través de reuniones programadas interdiarias, de tal modo que se involucre a los colaboradores en las decisiones de la empresa. Además de brindar capacitaciones constantes, inversión que se dará para mejorar las habilidades en los colaboradores.
2. Crear un programa de incentivos y beneficios hacia los colaboradores como: descanso por día festivo, pago de horas extras, reconocimiento público, organizar a medio año fiesta familiar donde todos puedan interactuar y divertirse, de modo que fomente una mayor satisfacción laboral.
3. Se recomienda a futuros investigadores, tener en cuenta el análisis FODA de la empresa a investigar, al conocer cuáles son sus debilidades y cuáles sus fortalezas, se aprovechan las oportunidades y se neutralizan las amenazas. Así podemos identificar con mayor claridad la cultura organizacional de la empresa.

Referencias

- Acuña. (2014). *sastifacion intrinseca y extrinseca depende de las dimensiones de impliacion y mision.*
- Bonavia, T. P. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison.* Obtenido de España. Summa Psicológica UST, 7 (1), 15-32.:
<http://digital.csic.es/bitstream/10261/104177/1/SUMMA%20Psicol%C3%B3gica.pdf>
- Calderon, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral (p.115).* Obtenido de
http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/5452/4214
- Castro, C. (. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital Pablo Arturo Suarez.* Obtenido de
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7226/8.14.001697.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional.* Mexico: McGraw-Hill.
- Comercio. (2014). *¿Te valoran en tu trabajo?* Recuperado el junio de 2020, de
<https://elcomercio.pe/economia/peru/valoran-71-siente-apreciado-176420>
- Elton, M. (1920). "Asociacion entre productividad y actitudes".
- Fishman, D. (2014). *Motivación 360o.* Peru: Planeta.
- Gamez, R. (. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas.* Obtenido de P.63: <http://www.repositorioedgobmet.org.mx/wp-content/uploads/2017/07/2007-Gamez-Gastelum-libro-Empresas-chino-y-japonesas.pdf>
- Garcia, E. (2015). *Relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa grupo García Toledo SAC, Arequipa.*

- Obtenido de (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santa María::
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2032/53.0814.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garcia, Forero. (2014). *Exigencia de mercado y globalizacion*.
- Gonzales, C. G. (S.F). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*. Obtenido de
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacción_Laboral_y_Rotación_de_Personal.pdf
- Griffin, R. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Cengage Learning.
- Hellriegel, D. J. (2009). *Administración un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning.
- Hilario, K. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa Planeamiento & Gestión S.A.C. de la ciudad de Lima*. Obtenido de
http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/867/Keren_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hoppock. (1935). Relacion del termino "Satisfacion laboral con fatiga, condiciones de trabajo, y desarrollo personal".
- Lacayo, J. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos*. Obtenido de (Tesis de licenciatura en psicología). Universidad Rafael Landívar, Guatemala: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Leon. (2017). *Cultura Organizacional en la empresa SIGSO Consultores Laborales, Lima*. Recuperado el 2020

- Lino, L. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015*. (. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6434/Lino_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Locke. (1999). *Definicion Sastifacion Laboral*.
- Martinez, V. R. (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid.
- Martinez, V. R. (2015). *Psicología de las organizaciones*. Madrid.
- Mochcco, J. Y. (2013). *Plan de cultura organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Incmena S.A.C. en el distrito de Villa el Salvador*. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/153/1/ANCCANA%20MOCHCCO%20-%20ANCCANA%20MOCHCCO.pdf>
- Neyra, T. (2012). *Cultura organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa agroindustrial Danper Arequipa SAC*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5138/NEIRA%20RAMIREZ%2c%20Teresa%20de%20Jes%C3%BAs%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oscoco. (2016). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. Obtenido de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/594638/1/TESIS+FINAL+4.pdf>
- Palma, S. (2001). Factores para evaluar la satisfacción laboral. *Revista de Instituto de Ciencia y tecnología*.

- Perez, J. y. (1999). *Escala general de satisfacción laboral: NTP 394*. Obtenido de Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo.:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
- Portillo, R. (2017). *Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental*. Obtenido de (Tesis de licenciatura en psicología). Universidad Peruana de Ciencias Aplicada, Lima, Perú.:
http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621718/2/portilla_br.pdf
- Quarstein, M. Y. (1992). "La satisfacción laboral, deriva de las reacciones emocionales".
- Robbins. (1998). *Definicion Sastifacion Laboral*.
- Robbins, S. y. (2005). *Administración*. Obtenido de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. y. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Editorial Pearson.
- Robbins, S. y. (2013). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson. mexico: Editorial Pearson.
- Salazar, J. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. La Habana.
- Sanchez. (2014). "Sastifacion laboral actitud relacionada con el trabajo".
- Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

Tinoco, O. Q. (2014). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. (Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial, 17(2), 56-66.) Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/816/81640856007/>

Valdez, B. (. (2016). *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja*. Obtenido de http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1193/1/SALUD%20PUBLICA%20Valdez%20_Kristel%202016.pdf

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TITULO: SASTIFACION LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA VANZYS S.A HUANCAYO 2020				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>1. Problema General: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa Vanzys, Huancayo-2020?</p>	<p>1. Objeto General: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y cultura organizacional de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020.</p>	<p>1. Hipotesis General: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Vanzys, Huancayo-2020.</p>	<p>1. Variable Independiente: Cultura organizacional La Cultura Organizacional de una organización se relaciona a la suma de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones que son compartidos por los trabajadores que conforman una empresa. Es un lazo social que le da congruencia a una organización.</p>	<p>1. Metodos: El método que se utilizó en la presente investigación es el Método Científico que consiste “en formular cuestiones o problemas sobre la realidad, con base en la observación de la realidad y la teoría ya existentes. 2. Tipo y Nivel de Investigacion :La investigación es de tipo correlacional en nivel básico, puesto que se trata de analizar la relación entre dos o más variables.</p>
<p>2. Problemas Especificos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la implicación se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020? • ¿De qué manera la consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020? • ¿De qué manera la misión se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020? • ¿De qué manera la adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020? 	<p>2. Objertivos Esecificos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera la implicación se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020. • Determinar de qué manera la consistencia se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020. • Determinar de qué manera la misión se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020. • Determinar de qué manera la adaptabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys S.A, Huancayo-2020. 	<p>2. Hipotesis Especificas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La implicación de la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys, Huancayo-2020. • La consistencia de la cultura organizacional se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys, Huancayo-2020. • La misión de la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys, Huancayo-2020. • Las adaptabilidad de la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la empresa Vanzys, Huancayo-2020 	<p>2. Variable Dependiente: Satisfacción laboral La satisfacción laboral influye en la actitud del colaborador frente a sus deberes, en conclusión la satisfacción laboral surge a partir de la relación entre trabajado real y las perspectivas del trabajador. Esto quiere decir que si el trabajador tiene buenas condiciones de trabajo se sentirá bien en el puesto que tiene (ROBBINS, 1998)</p>	<p>3. Diseño de la investigación:La investigación es de tipo correlacional en nivel básico, puesto que se trata de analizar la relación entre dos o más variables 4. Poblacion: La población es de 126 trabajadores de la empresa VANZYS S.A Huancayo. 5. Muestra: La muestra fue obtenida por el medio del muestreo probabilístico, lo que nos sirvió para conocer la cantidad de colaboradores que van a ser encuestados. 6. Tecnica: Para medir la percepción de los colaboradores, de la empresa VANZYS S.A Huancayo, en relación con la satisfacción laboral y cultura organizacional. Se usó la técnica de la encuesta. 7. Instrumento: El cuestionario fue el instrumento utilizado, el cual fue compuesto de 25 preguntas para la variable satisfacción laboral y 25 preguntas para la variable cultura organizacional.</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02: CUESTIONARIOS

Variable Independiente: Cultura organizacional

Se muestra una serie de preguntas con relación al trabajo que realiza. Se solicita su opinión veraz al respecto. Después de usted haber leído cuidadosamente cada pregunta marque con una x el número que corresponda a su opinión.

Las alternativas son las siguientes:

- 1 → nunca
- 2 → casi nunca
- 3 → a veces
- 4 → casi siempre
- 5 → siempre

		1	2	3	4	5
Nº	PREGUNTAS					
1	FORTALEZA					
	Lo involucran en toma de decisiones, planificación, organización y ejecución en la empresa.					
2	Le involucran en aspectos claves de la empresa, tomando en cuenta su opinión, sugerencias, haciéndolo(a) partícipe de las decisiones en su área de trabajo					
3	TRABAJO EN EQUIPO					
	Las labores y actividades de mayor prioridad se trabajan en equipo para así cumplir con las fechas de entrega de los pedidos y ventas.					
4	El trabajo en equipo forma parte de las estrategias de la empresa implementadas por la alta gerencia.					
5	Los colaboradores están dispuestos a trabajar en equipo colaborando y comprometiéndose en culminar las tareas					

	dentro de los plazos establecidos.					
	DESARROLLO DE CAPACIDADES					
6	La organización se preocupa en brindarles capacitaciones y así estar actualizarlos para desarrollar sus capacidades.					
7	Se toma en cuenta solo a un grupo de los colaboradores para optimizar el desarrollo de sus actividades dejando a otros trabajadores de lado.					
	VALORES CENTRALES					
8	La empresa y la dirección formularon una lista de valores que todo colaborador debe Practicar.					
9	La empresa y la dirección formularon una lista de valores que todo colaborador debe practicar de forma permanente.					
	ACUERDO					
10	La empresa se caracteriza por acordar las decisiones en común acuerdo con los colaboradores, para desarrollar las diversas actividades.					
11	Se respetan los acuerdos tomados en mutuo acuerdo, poniéndolos en práctica.					
	COORDINACION E INTEGRACION					
12	Se organizan las actividades y tareas con tiempo, integrando trabajos de las áreas, así cumplir con los plazos de entrega de los Pedidos.					
	DIRECCION Y PROPOSITO ESTRATEGICO					
13	Se cuenta con una gerencia visible y se conoce el propósito estratégico que se ha diseñado por parte de la empresa					
14	La dirección se caracteriza por su comunicación activa con las áreas de trabajo, dando a conocer los propósitos estratégicos que se debe cumplir y alcanzar					
	METAS Y OBJETIVOS					

15	La organización cuenta con metas y objetivos establecidos para todo el año.					
16	La empresa emite las metas y objetivos establecidos a los colaboradores de la empresa, motivándolos para que estos sean cumplidos.					
17	La organización lleva a cabo todos los esfuerzos y brinda las facilidades al personal para que las metas y objetivos se logren.					
18	VISION					
	La organización ha diseñado una visión objetiva y que pueda ser cumplida por parte de todos los que integran la empresa.					
19	El personal conoce la visión de la organización y se encuentran comprometidos con ella.					
20	La empresa ofrece todas las facilidades y					
	Realiza los esfuerzos necesarios para que la visión se cumpla por parte de todos.					
21	ORIENTACION AL CAMBIO					
	La organización es flexible a los cambios que se van dando, orientado sus políticas y procesos a las necesidades que tiene el mercado.					
22	El área de dirección transmite al personal la filosofía de renovar y actualizar sus procesos, orientándolos al cambio.					
23	ORIENTACION AL PERSONAL					
	La organización realiza diferentes actividades orientadas para favorecer al personal y de este modo alcanzar un clima laboral positivo.					
24	APRENDIZAJE ORGANIZATIVO					
	A su criterio personal se encuentra dispuesto(a) en aprender nuevas cosas y adaptarse a los lineamientos que proponga la organización.					
25	La organización facilita y proporciona todas las herramientas a los colaboradores para garantizar su adaptabilidad y aprendizaje.					

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Se muestra una serie de preguntas con relación al trabajo que realiza. Se solicita su opinión veraz al respecto. Después de usted haber leído cuidadosamente cada pregunta marque con una x el número que corresponda a su opinión.

Las alternativas son las siguientes:

- 1 → nunca
- 2 → casi nunca
- 3 → a veces
- 4 → casi siempre
- 5 → siempre

		1	2	3	4	5
N°	Preguntas					
1	Grados de estudios					
	El personal que labora en la empresa se caracteriza por querer superarse y mejorar su condición de estudio, mejorando el grado de estudios que tiene.					
2	Habilidades					
	El personal que labora en la empresa es hábil y tiene el conocimiento y experiencia para realizar sus labores.					
3	La organización capacita constantemente al personal para el desarrollo de sus habilidades.					
4	El personal se caracteriza por querer adquirir más conocimientos, tratando de superarse, así poder ascender de puesto.					
5	Libertad					
	La organización le da la libertad para el desarrollo de sus actividades, confiando la capacidad que usted tiene.					
6	Variedad de tareas					
	La organización promueve desenvolverse en diferentes actividades, fomentado diversas tareas en el personal.					
7	Los trabajadores están capacitados y preparados para desarrollar diferentes actividades.					
8	La empresa brinda facilidades y condiciones para que el personal pueda desenvolverse en diferentes actividades.					

	Salarios					
9	A su criterio personal el salario que recibe está en función a las tareas y responsabilidad que usted tiene.					
10	La empresa valora el trabajo de usted y sus compañeros retribuyéndoles un salario por encima del mercado.					
11	Algunos colaboradores reciben un mejor salario que usted a pesar de que realizan un trabajo menos esforzado que el de usted.					
	Políticas de ascensos					
12	La organización cuenta con políticas definidas de ascensos de puesto.					
13	La empresa valora la experiencia, el conocimiento y esfuerzo en el desarrollo de las actividades para aplicar un ascenso.					
14	Algunos colaboradores son ascendidos y destacados a mejores puestos sin que califiquen los anteriores puntos.					
	Elogios					
15	Cuando cumple con los objetivos de la empresa y las actividades que se le asignan reciben reconocimientos en público.					
	Reconocimientos					
16	Se le reconoce con algún incentivo cuando cumple con todos sus actividades y realiza horas extras sin que se lo pidan.					
	Ambiente cómodo					
17	Su área de trabajo se caracteriza por ser un ambiente Cómodo donde cuenta con todas las herramientas necesarias.					
18	La empresa se preocupa por dar un ambiente cómodo a sus colaboradores.					
	Valores					
19	La organización promueve los valores laborales y organizacionales entre los trabajadores.					
	Cultura organizacional					
20	La empresa cuenta con una cultura organizacional definida, impulsándola entre todo el personal					
21	Cree usted que la cultura organizacional de la empresa promueve el desarrollo de las actividades y un buen desempeño laboral.					
	Supervisores autoritarios					

22	Los supervisores de cada área se muestran autoritarios, déspotas cuando realizan sus actividades.					
	Orientación de tareas					
23	Le orientan en el desarrollo de sus actividades, orientando así cada una de sus actividades					
24	La empresa se preocupa por facilitarle las actividades que realizara, orientándolo(a) en las tareas que realizara.					
25	Dentro de las políticas de la empresa destaca la orientación de actividades sobre todo al personal nuevo					