

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA
AGRARIA JUAN MARCO EL PALTO, DE LA CIUDAD DE
JAÉN, PROVINCIA DE JAÉN, CAJAMARCA, 2019**

Autor: Bach. Yolmer Nuñez Quintana

Asesor: Dr. River Chávez Santos

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2021

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Núñez Quintana Yelmer
DNI N°: 70559789
Correo electrónico: Yonugui95@gmail.com
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco el Palto, de la Ciudad de Jaén, Provincia Jaén, Cajamarca, 2019

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Chavez Santos River
DNI, Pasaporte, C.E N°: 33432973
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0002-3105-8682>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Inmunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
5.00.00 - Ciencias Sociales, 5.02.00 Economía Negocios, 5.02.04 Negocios Administración.

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 03 de Julio de 2023


Firma del autor 1

Firma del Asesor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, porque él llena mi vida de amor y paz, me protege y nunca me abandona.

A mis padres LAZARO NUÑEZ DAVILA, CELINA QUINTANA CAMPOS quienes me enseñan en la vida que el mejor conocimiento que se puede tener es el que aprende por sí mismo.

A toda mi familia por haber sido mi soporte emocional y mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y personal.

Yolmer Nuñez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, quienes con sus conocimientos y enseñanzas me motivaron a esforzarme en el estudio y en la investigación.

También es oportuno, agradecer al personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén, por ser la muestra del presente estudio y por brindarme el apoyo necesario para recoger la información que contribuyó a la sistematización de la investigación.

Finalmente, mi agradecimiento a mi alma mater Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, y a toda mi Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas quién me acogió por cinco años en su casa universitaria adquiriendo los conocimientos teóricos para conducirlos a la práctica siendo un profesional con ética.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana
RECTOR

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. María Nelly Luján Espinoza
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Mallqui
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X) / Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Cultura Organizacional y satisfacción laboral del Personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco el Palto, de la ciudad de Jaén, Provincia de Jaén, Cajamarca, 2019; del egresado Yolmer Núñez Quintana de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 12 de Octubre de 2020



Firma y nombre completo del Asesor
Dr. River Chávez Santos.

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



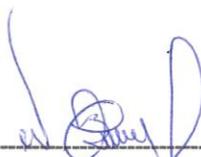
Mg. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano

PRESIDENTE



M.Sc. Carlos Raúl Poémape Oyanguren

SECRETARIO



Mg. Cecil Wilmer Burga Campos

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL.

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Cultura Organizacional y Satisfacción laboral del Personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco el Palto, de la ciudad de Jaén, Provincia de Jaén, Cajamarca, 2019,

presentada por el estudiante () egresado (x) Yolmer Nuñez Quintana

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional Yonuzki95@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor () / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 20 de Junio del 2022


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:
.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 08 de Enero del año 2021, siendo las 12:30 horas, el aspirante: Yolmer Muñoz Quintana, asesorado por Dr. River Chávez Santos defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Cultura Organizacional y Satisfacción laboral del Personal de la Cooperativa Agraria Juan Marcos el Palto, de la ciudad de Jaén, Provincia Jaén, Cajamarca, 2019, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano

Secretario: Msc. Carlos Raúl Peemape Oyanguen

Vocal: Mg. Geil Wilmar Burgos Campos

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 1:30 pm horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:
.....

ÍNDICE DE CONTENIDO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	26
2.1. Diseño de investigación.....	26
2.2. Población, Muestra y Muestreo.....	26
2.3. Variables de estudio.....	27
2.4. Método, técnicas, instrumentos y procedimientos.....	30
2.5. Procedimiento.....	36
2.6. Análisis de datos.....	36
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de la cultura organizacional	21
Tabla 2. Total de población que labora en la Cooperativa Agraria “Juan Marco El Palto”- Jaén	27
Tabla 3. Operacionalización de variables.....	29
Tabla 4. Satisfacciones.....	32
Tabla 5. Nivel de la Cultura Organizacional del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú, 2019.	34
Tabla 6. Distribución del nivel de Satisfacción laboral en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.....	35
Tabla 7. Priorización según la brecha del puntaje promedio obtenido y esperado en escala Likert 1-4 de la cultura organizacional en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.	37
Tabla 8. Priorización según la brecha del puntaje promedio obtenido y esperado en escala Likert 1-4 de la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.	38
Tabla 9. Distribución del orden de priorización de los ítems de las variables: cultura organizacional y satisfacción laboral	39
Tabla 10. Prueba de Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.	40
Tabla 11. Base de datos de la encuesta aplicada en la investigación	57
Tabla 12. Puntajes y niveles obtenidos de la cultura organizacional de la encuesta aplicada.....	58
Tabla 13. Puntajes y niveles obtenidos de la satisfacción laboral de la encuesta aplicada	59
Tabla 14. Prueba de Normalidad de los puntajes de la encuesta realizada al personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.....	60
Tabla 15. Baremos de los niveles por puntajes de las variables y dimensiones	61
Tabla 16. Correlación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral según dimensiones evaluadas en la encuesta del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019	62

Tabla 17. Correlación de las variables satisfacción laboral y cultura organizacional según dimensiones de la encuesta evaluada del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019	62
Tabla 18. Estadísticos descriptivos del puntaje de la Cultura Organizacional y sus 4 dimensiones	63
Tabla 19. Estadísticos descriptivos del puntaje de la Satisfacción laboral y sus 6 dimensiones	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución del nivel de Cultura organizacional en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.	34
Figura 2. Distribución del nivel de satisfacción laboral en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.....	36
Figura 3. Priorización según la brecha del puntaje promedio obtenido y esperado en escala Likert 1-4 de la cultura organizacional.	37
Figura 4. Priorización según la brecha del puntaje promedio obtenido y esperado en escala Likert 1-4 de la satisfacción laboral.	38
Figura 5. Prueba de Correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.	40

RESUMEN

En la investigación se dispuso el objeto “Determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén, provincia de Jaén, Cajamarca, 2019”; la muestra fue tomada al 100 % de la población, es decir, instituido por 13 personales que colaboran en dicha cooperativa. Disponiendo una metodología descriptiva, diseño no experimental, correlacional, el muestreo empleado no probabilístico. Donde se estableció como herramienta a la encuesta y el cuestionario, instrumentos confiables estadísticamente, sobre cultural organizacional y el S21/26 de satisfacción laboral como parte de la técnica. En consecuencia los efectos, exhiben que el nivel de cultura organizacional en el personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén, el 15% es de nivel mala, 54% regular y 31% buena. Concerniente al nivel de satisfacción laboral, se encontró que el 15% es de nivel baja, 62% media y 23% alta. Así mismo, la conexión de ambas variables condujo a $R=+0.800$, con una significancia $p=0.000<0.05$ y estadístico $F=117.95$. En conclusión, existe relación representativa entre ambas variables que son objeto de estudio, dentro del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú.

Palabras clave: cultura organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

In the research, the object "Determine the degree of relationship between organizational culture and job satisfaction of the staff of the Juan Marco El Palto Agrarian Cooperative of the city of Jaén, province of Jaén, Cajamarca, 2019" was established; the sample was taken from 100% of the population, that is, instituted by 13 personnel who collaborate in said cooperative. Providing a descriptive methodology, non-experimental, correlational design, non-probabilistic sampling used. Where the survey and the questionnaire were established as a tool, statistically reliable instruments, on organizational culture and the S21/26 of job satisfaction as part of the technique. Consequently, the effects show that the level of organizational culture in the staff of the Juan Marco El Palto Agrarian Cooperative in the city of Jaén, 15% is poor, 54% regular and 31% good. Regarding the level of job satisfaction, it was found that 15% is low, 62% medium and 23% high. Likewise, the connection of both variables led to $R=+0.800$, with a significance $p=0.000<0.05$ and statistical $F=117.95$. In conclusion, there is a representative relationship between both variables that are the object of study, within the staff of the Agrarian Cooperative "Juan Marco el Palto" in the city of Jaén, Cajamarca-Peru.

Keywords: organizational culture, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Hace un tiempo atrás a nivel global, “la cultura organizacional del recurso humano en las instituciones se ve fuertemente influenciada por las nuevas tendencias económicas y el crecimiento demográfico” (Marulanda et al., 2016, p. 4); tales proclividades y metamorfosis asociados a ella, ostentan que las corporaciones sean de índole pública o privada dispongan precisiones de ajustarse acorde a los acometidos profundizándose en el conocimiento y formación de cultura organizativa. En tal sentido, Calderón (2013) indica que “la sociedad es un visaje del contexto cultural, por lo que están expuestas a convivir con un mundo en constante metamorfosis en el plano social, económico y tecnológico o de lo contrario tienen que ser solo espectador y encerrarse en sus -límites formales” (p. 1). Es decir, en términos de Calderón (2013) “la temática del escenario cultural, reverbera en el guion de valores, ideologías, doctrinas, opiniones, afectos, emociones y las decisiones de los cuerpos sociales institucionales, que repercute positiva o negativamente en el recurso humano como agente promotor del desarrollo” (p. 1).

En tal perspectiva, la cultura organizacional se metamorfosea dentro del contexto de indicio para el factor humano organizativo institucional, considerando el señalamiento y direccionalidad de como el colaborador debe orientarse según los objetivos institucionales y de qué manera surge impacto en la satisfacción laboral del recurso colaborador. Es decir, el éxito de las organizaciones en términos de Salazar (2013) va a depender directamente del recurso humano que lo integra, puesto que, estar al corriente de las situaciones y el índice de satisfacción laboral del asalariado, permite precisar las condiciones en la que actualmente se encuentra la empresa, de modo que, los resultados contribuyen a distinguir coyunturas problemáticas de mayor envergadura y que conciernen y repercuten en la misma.

Por lo que, “la satisfacción laboral, es una sensación visceral benéfica al puesto de trabajo siempre y cuando, el puesto, cumpla los valores laborales del individuo” (Locke, 1976, p. 607). Por otro lado, se vuelve peculiarmente imprescindible que las corporaciones de manera habitual cuantifiquen y establezcan niveles de satisfacción laboral considerando que es preciso reconocer la perspicacia y capacidad idónea del potencial humano que labora en la organización, sin dejar

de lado la concreción de desempeño y productividad de manera personal y profesional organizativa.

En esa lógica, al ahondar la temática coyuntural de la cultura organizacional y satisfacción laboral, se evidencia en ambas temáticas que se puntualiza y se vuelve esencial con las percepciones de los colaboradores considerando su carácter procedimiento que se originan en su medio laboral, por tal motivo resulta trascendencia determinar relación entre ambas variables de estudio, precisando que mientras mejor cultura organizacional se establezca más significativo resultara la satisfacción laboral de los integrantes institucionales, por consiguiente en la pesquisa presente se formuló la cuestión siguiente: “¿Cuál es el grado de correlación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén, provincia de Jaén, Cajamarca, 2019?” En tal sentido, como objetivo general fue “Determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén, provincia de Jaén, Cajamarca, 2019,” para ello, como objetivos específicos se planteó: “Precisar el nivel de cultura organizacional que presenta el personal que labora en la Cooperativa”. “Determinar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén.” “Identificar el orden de prioridad de brechas para optimizar la variable cultura organizacional y satisfacción laboral y dimensiones en el personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén.”

En relación a los antecedentes, en el contexto internacional, García et al. (2020) en su investigación, allegando al objeto “determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral”; la pesquisa concluyó que a causa que los funcionarios ejecuten una apta cultura organizacional será óptima la satisfacción laboral.

Así también, Molina et al. (2019) en su investigación de Estudio; allegó por objeto “identificar la cultura organizacional predominante y el grado de satisfacción laboral de una empresa comercial para finalmente encontrar su correlación”. Empleando un proceso metódico de corte cuantitativo. Concluyendo que los datos evidencian una ingrátida conexión negativa entre las variables.

Salazar (2013), realizó su investigación; en la cual se planteó como objetivo “Establecer relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo.” Se trabajó con una muestra de 55 subordinados de dicho hospital, quedando constituida el 60.86% del sexo femenino y un 39.13% de sexo varonil. Empleando un proceso metódico de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo. Abordando a concluir existencia de correlación simbólica con 0.05 de cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de dicha institución, enfatizando que el personal se localiza comprometido laboralmente pese a no considerar los elementos esenciales y necesarias dentro de la empresa.”

En el ámbito nacional, Pérez y Rivera (2015), dada su investigación, se propuso por objeto “Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores.” La publicación se precisó dentro del espacio descriptivo correlativa, instituida con población muestral de 107 trabajadores. Arribando a concluir que después de la ejecución investigativa se evidencia la existencia de un horizonte moderado de ambas variables en los colaboradores de dicha institución, consecutivamente se evaluó la dimensión de involucramiento laboral, considerando presencia de la dimensión teniendo suficiencia de esponsales y pasión de subyugar escollo y óbices, con relaciones interpersonales providenciales y revelando progreso de los métodos de trabajo.”

Ayay et al. (2020) en su investigación; cuyo objetivo fue “Determinar la correlación entre el clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública al norte de Perú, 2019”; empleando la delineación descriptiva correlacional, designado 86 sujetos administrativos por muestra. Mediante los resultados se detectó la circunstancia y el ambiente organizacional es de nivel alto, el estado laboral de los administrativos es de nivel satisfactorio y la gestión administrativa de nivel proporcionado, asimismo se evidencio presencia de correlación moderada positiva en ambas variables, en conclusión se exhibió la existencia de correlación representativa de nivel mesurada entre las variables cuantitativas estudiadas.

Torre y Afan (2017), en su estudio; llegando al objetivo de “Analizar la relación que tiene la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores

de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú”. La metodología precisada de espacio descriptivo – cuantitativo – correlativo, con diseño no experimental, usando una muestra de 37 funcionarios. De acuerdo al estudio realizado se arribó a concluir exponiendo preexistencia de una relación demostrativa entre ambas variables pertinentes, de acuerdo a las dimensiones estudiadas y evaluadas, se obtuvieron correlación llanamente proporcionado.

Torres (2017) en su materia de estudio, planteo como objeto “Establecer cómo se relaciona la cultura organizacional con la satisfacción laboral de un Centro de Atención al Ciudadano”. Se empleó un proceso metódico descriptivo correlacional, instituida con muestra por 55 trabajadores. Arribando a concluir que ambas variables se relacionan entre sí dentro del personal que labora correspondiendo al valor de 0,98, asimismo también correlación relevante con sus dimensiones estudiadas en la investigación.

A nivel local, se citó el trabajo de Santillán (2015), quien en su investigación, cuyo objeto fue “Comprobar si la satisfacción laboral de los trabajadores es un factor predominante para que afecte a la productividad de la institución”. Haciendo uso una investigación descriptiva, empleando 171 personas como muestra. Allegando a concluir que la satisfacción con el clima organizacional según discernimiento de entrevistados en dicha institución, considerando que sus conceptos y opiniones son débiles ya que no son escuchadas por los altos mandos, por la cual consideran ellos que sus esfuerzos no son reconocidos ni mucho menos notado y tomado en cuenta, ya que ellos perciben que los directivos miden más errores que aciertos por lo que gran parte de del recurso humano no se siente realizada en el ámbito profesional institucionalmente.

Terrones (2017), en su plan de trabajo, planteó el objetivo de “Determinar la influencia del compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Móvil Tours S.A.C”. Concluyendo que según los resultados obtenidos durante la investigación determinaron el horizonte de compromiso organizacional de los trabajadores de dicha, exhibiendo de nivel regular a malo; cuyos resultados reflejan factores de rendimiento, productividad y satisfacción, los cuales son niveles deficientes según la percepción de los colaboradores, el nivel de satisfacción laboral es de poco a

regular satisfactorio considerando la existencia de carencia satisfactoria repercutiendo en el cumplimiento del rol de actividades del personal y por ende revela en el servicio a proporcionar.

Finalmente, Magallán (2018), en su tesis denominada, siendo el objetivo “Establecer el grado de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la FACEA-2017-II”, arribando a concluir que se encontró un eficiente nivel de dominio del tema.”

Las bases teóricas donde sustentan la presente investigación, se explicitan a continuación:

Cultura organizacional

Las bases teóricas de esta temática se analizaron desde varios escenarios y varias instrucciones de las ciencias sociales que manipulan dicha concepción.

Desde esa perspectiva, la ciencia antropológica según Malinowski, (1984) define al conjunto integral formado por utensilios y bienes de los compradores, que rige los diversos grupos sociales, por las opiniones y artesanías, creencias y hábitos”.

Desde la Sociología, Rocher (1979), detalla al conjunto ligado de emociones formalizadas y compartidas por una diversidad de individuos que sirven de modo imparcial y teórico para formarlos en una población distinta”.

Por otro lado Reyes y Moros (2019) centra su definición “en el humano, incorporando aspectos relacionados con la comprensión, valores, hábitos creando y amoldando la personalidad del ser humano para ser flexible a su entorno, tanto colectivo como individual. (p. 202).

Según Diaz (2013) menciona que “la cultura organizacional desde un ámbito empresarial, es la unión de habilidades, capacidades y técnicas, compartidos por personas y grupos; llevando un control de la forma que se relacionan con el entorno y ellos mismos; es decir dependerá de cómo los integrantes apliquen dichas reglas dentro de la organización. (Marulanda et al., 2016).

Actualmente, Rivera et al., (2018) indican que “la cultura organizacional ha ganado categoría en el interior de las instituciones, puesto que se convertido en un

cuadro de referencia para estudiar el comportamiento de los individuos como ente social, esto significa, que la cultura organizacional es incorpórea cimentalmente, en otros términos, el sistema de creencias, normas, valores y las circunstancias indicadas no son palmarios, percibiendo la parte interna organizativa por medio de sus integrantes, por otra parte, desde una mira externa, la problemática depende del sistema económico en el que se ejecuta, como también las normas, credos, ejemplos y valores de la población que repercuten en la organización. (Encalada y Atoche, 2015).

La concreción de autores concluyen que existen varios modelos o clases de cultura organizacional, sin embargo, para este estudio creemos importante citar la clasificación reportada por Diaz (2013) en la que presenta la cultura organizacional débil como polo opuesto a una cultura organizacional fuerte y hace énfasis los puntos a mejorar y poder optimizarlo considerando los puntos fuertes e ideales para la organización tal cual se evidencia en tabla siguiente:

Tabla 1

Clasificación de la cultura organizacional

Características	Cultura organizacional débil		Cultura organizacional fuerte	
Autonomía	Fiscalización	constricción	Fiscalización	general
	(colaboradores con libertad restringida en su puesto).		(personal con libertad en funciones de su puesto).	
Estructura	Fiscalización	constricción	Fiscalización	general
	(personal con libertad limitada en su puesto).		(personal con libertad en funciones de su puesto).	
Apoyo	Fiscalización	constricción	Fiscalización	general
	(personal con libertad limitada en su puesto).		(personal con libertad en funciones de su puesto).	
Premio	Fiscalización	constricción	Fiscalización	general
	(personal con libertad limitada en su puesto).		(personal con libertad en funciones de su puesto).	
Conflictos	Fiscalización	constricción	Fiscalización	general
	(personal con libertad limitada en su puesto).		(personal con libertad en funciones de su puesto).	

	Fiscalización (personal con libertad limitada en su puesto).	constricción	Fiscalización (personal con libertad en funciones de su puesto).	general
Riesgos				

Nota: *La tabla representa la clasificación de la cultura organizacional aportes generados a partir de la antropología social, la sociología y la psicología tomado de Diaz (2013).*

Otros de los aspectos que rescatar; la trascendencia de la cultura organizacional direccionándolo en el ejercicio de una organización; en ese sentido la perspectiva de Palafox et al. (2019) señalan que la cultura es una parte esencial de las organizaciones, puesto que, gestionándola adecuadamente se encamina en una optimización del entorno laboral, generando satisfacción del funcionario en la organización y esto va a influir positivamente en la actitud y conducta del empleado, al mismo tiempo que este se sentirá más satisfecho con miras a conseguir el éxito; de modo que tener al empleado motivado, entusiasmado y con actitud positiva convirtiéndose en una concesión de competencia para la organización. Por su parte, Encalada y Atoche (2015) afirman que la cultura organizacional es el sostén potencial competitivo dentro de las organizaciones empresariales.

Por otra parte, Sordo (2019) muestra “un panorama bastante acertado sobre tipos de cultura corporativa, desde la mira basado en los modelos de categorización que realizó el psicólogo social Roger Harrison, encaminada al dominio, cuyo objeto es la capacidad empresarial, los valores y la cultura encaminados a destacar su enfoque en el mercado”. Sin embargo, una de las fuertes debilidades es que considera al trabajador como un prestador de servicios y solo son los directivos los que intervienen en la solución de algún problema presente.

Asimismo también Sordo (2019) rescata que “la cultura organizacional también se sitúa en normas, cuya prioridad se centra en la estabilidad, seguridad y en el desempeño de las normas internas;” sin embargo, este tipo de cultura va a terminar aplicando sanciones a todo el que las infringe, garantizando una idónea operatividad estableciendo roles de funciones y asignaciones. En efecto Sordo (2019) también evidencia que “el tipo de cultura organizacional orientada a las individuos, como su nombre lo indica es una cultura centrada en el progreso particular y competitivo de su conjunto de labor, fomenta valores sociales, la

motivación y la creatividad” Este tipo de ciencia organizacional, es integral buscando gratificar y deleitar a los clientes y de los cooperadores.

De lo expuesto, se deduce que “el énfasis de cultura organizacional trae consigo aspectos positivos, como la concreción estratégica empresarial con el objeto de laborar con pericias optimas, adoptando una cultura fuerte y saludable dentro de la corporación, considerando que esto acrecienta su cultura a nivel personal y por ende fortalece los valores dentro del trabajo” (Palafox et al., 2019). Sin embargo, también pueden generarse peculiaridades opuesta para la empresa, considerando que si no se confiere la diligencia concisa, perjudicando a los asalariados y a sus tareas interna organizativa institucional.

Satisfacción laboral

El campo de la satisfacción laboral, es una de la perístasis más estudiadas del siglo pasado, concretamente en los ejes de la conducta organizacional y de la psicología laboral (Pujol y Dabos, 2018), en esta misma dirección se evidencia que este autor menciona que:

“Los dos principales motivos de la satisfacción laboral son; que, emerge la importancia de la satisfacción laboral para explicar distintos lazos con la realidad de la empresa, por ejemplo, la rotación, el ausentismo, la responsabilidad y el cargo. El segundo motivo, se desglosa la calidad moral del individuo al constituir un concluyente, desde su punto de vista físico como mental. (Pujol y Dabos, 2018).

Con relación a una conceptualización, bastante consensuada de la satisfacción laboral, acentuando que la exploración teórica nos conlleva afirmar que no hay un consenso único; es por ello, (Fritzsche y Parrish, 2005), definen como “el nivel en que a los colaboradores les gusta y apasiona lo que hacen en su puesto de trabajo”, mientras que Fisher (2000) “indica que la satisfacción laboral simboliza una réplica emocional hacia el compromiso como un todo” (como se citó en Pujol y Dabos 2018, p. 5). Por su parte, Weiss (2002) define “como un reflexión evaluativo auténtico o contrario que el ser humano realiza de su contexto de trabajo” (Citado por Pujol y Dabos, 2018, p. 5). “Desde una visión más integrada y aceptada, puede considerarse que la satisfacción laboral surge tanto de técnicas

emocionales como cognitivos, donde el sujeto valora su práctica en el trabajo” (Pujol y Dabos, 2018, p. 4).

Desde esta perspectiva, Sánchez y García (2017) sostienen que “el triunfo de las organizaciones va a depender de la capacidad de formar a los trabajadores en los proyectos empresariales, de tal modo que los colaboradores consideren las metas organizacionales como suyos”.

También es preciso mencionar que los enfoques más empleados en la preparación dentro de la satisfacción laboral, a partir de inicios del siglo XX, son dos, la primera llamados situacionistas, centrados en las peculiaridades del individuo, y el segundo llamado disposicionalistas. “*la perspectiva situacional*, sustenta que los entes forman situaciones fuertes, ejerciendo una influencia poderosa sobre los comportamientos y el bienestar de los colaboradores y su bienestar laboral, al implantar un marco de exigencias a la actitud individual y grupal” (Pujol y Dabos, 2018). Por otra parte, “*la perspectiva disposicional*, reside en que los individuos tienen estados mentales que no se logran observar, con fuertes bases que predisponen sus actitudes y comportamientos en variedad de argumentos organizacionales” (Pujol y Dabos, 2018).

En tal contexto, en el siglo XXI, nace un tercer enfoque, conocido como “el enfoque interaccionista, surge a partir de posturas dicotómicas encontradas en los dos primeros enfoques con el propósito de estudiar la satisfacción laboral de manera integrada y como un ensayo por corregir las restricciones propias” (Judge y Zapata, 2015).

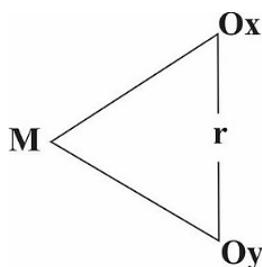
De los anteriores planteamientos se precisa que la satisfacción laboral es temática incidente relevante en el escenario destino laboral, por tal motivo se han este estudio se centró en determinar la relación existencial e influyente entre ambas variables, en consecuencia en este apartado, vale aludir que la exploración investigativa se concretó de manera significativa directa e indirectamente con la cultura organizacional y la satisfacción laboral, encontrando que todos están involucrados a lo que sucede con las personas, puesto que es el ente más significativo y complicado dentro de una organización y por la cual tienden a ir al éxito o al fracaso.

Como efecto, se formuló como hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén, provincia de Jaén.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

Dicha pesquisa según su finalidad es de tipo básica o fundamental y según su profundidad es descriptiva de corte transversal (Córdova, 2009). En tal sentido, se empleó un diseño descriptivo, no experimental de tipo correlacional; puesto que la variable se midió en una sola ocasión (Sánchez y Reyes, 2017). La investigación nos permitió tener conocimiento entre la relación de ambas variables que son materia de estudio, donde la representación fue la sucesiva:



Donde:

- M** : Muestra de estudio
- O_x** : Cultura organizacional
- r** : relación
- O_y** : Satisfacción laboral

2.2. Población, Muestra y Muestreo

La población se define como el conjunto de mecanismos de observación con rasgos comunes y visibles” (Córdova, 2009, p. 21). De tal modo, la población, materia de estudio de la vigente investigación estuvo integrada por 13 colaboradores que forman parte del equipo de trabajo de la Cooperativa Agraria “Juan Marco El Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú, 2019, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 2

Total, de población que labora en la Cooperativa Agraria “Juan Marco El Palto”-Jaén

Nº	Función y/o áreas	Total de personas
1.	Gerencia general	01
2.	Contabilidad	01
3.	Asistente administrativo	02
4.	Responsable de comercialización	01
5.	Responsable de área técnica	01
6.	Catadores	02
7.	Extensionista de campo	02
8.	Conductor	01
9.	Caja	01
10.	Almacén	01
Total		13

Nota: datos obtenidos directamente de la Cooperativa Agraria “Juan Marco El Palto” de la ciudad de Jaén.

Así mismo, “la muestra es una porción de la población escogida bajo una técnica de muestreo” (Córdova, 2009); sin embargo, Castro (2003) enuncia que "si la población es menor a (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p. 69). En tal contexto, la muestra será no probabilística de carácter cualitativo. Según Sánchez y Reyes (2017) “este muestreo, es elegido por criterio de conveniencia, no aleatorio" (p. 160). En consecuencia, puesto que la población fue pequeña, la muestra fue tomada al 100 % de la población, donde se trabajó con 13 trabajadores que laboran en la Cooperativa.

2.3. Variables de estudio

Variable O_x: Cultura organizacional

Dimensiones: relaciones y cooperación; iniciativa, innovación y creatividad; identificación de la organización y toma de decisiones.

Variable O_Y: Satisfacción laboral

Dimensiones: La satisfacción con la inspección y participación en la institución, satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción interior, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción y satisfacción con la calidad de producción.

Tabla 3

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Cultura Organizacional	Robbins (1993) "indica que toda organización tiene una cultura tácita que les define a los empleados las normas de las conductas aceptables o inaceptables. Con el tiempo la mayor parte de los empleados comprenden la cultura de su organización, saben las reglas y valores los cuales deben ser aceptados para formar parte de la organización" (p. 746)	Relaciones y cooperación	- Comunicación de organización - Estilo de gerencia - Unión de la organización - Énfasis estratégico - Criterio de éxito	1--6	Cuestionario sobre Cultural organizacional
		Iniciativa, innovación y creatividad	- Propuestas de iniciativa - Propuestas de innovación - Creatividad estratégica	7-12	
		Identificación de la organización	- Sentimiento de identidad - Cohesión en el trabajo - Cumplimiento de metas	13-18	
		Toma de decisiones	- Énfasis en reglas - Criterio de toma adecuada de decisiones	19-24	
Satisfacción laboral	Robbins (1993) define la satisfacción laboral como "la actitud general que adopta la persona ante su trabajo. Indica que es la actitud general ante el trabajo propio; la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la que piensan que deberían recibir" (p. 186).	La satisfacción con la supervisión y participación en la institución.	- Relación laboral con los jefes. - Supervisión al subordinado - Participación en las decisiones. - Justa e igualdad. - Relación laboral con los compañeros de trabajo	Ítems: 11,13,15,16,17,19,20,21 y 22	Cuestionario S21/26 de Satisfacción laboral
		Satisfacción con la remuneración y prestaciones.	- El salario satisface - Oportunidades de ascenso. - Formación que da la empresa. - Cumplimiento de obligaciones	Ítems: 4, 9, 10,12, 14 y 23	
		Satisfacción intrínseca.	- Gusto personal por el trabajo. - Hacer las cosas en las que yo destaco. - Decidir por mí mismo aspecto, de mi trabajo	Ítems: 1, 2,3 y 18	
		Satisfacción con el ambiente físico.	- Limpieza e higiene. - Iluminación, ventilación y temperatura. - Entorno físico y espacio.	Ítems: 6, 7 y 8	
		Satisfacción con la cantidad de producción.	- Cantidad de trabajo que me exigen. - Ritmo en la tarea.	Ítems: 5 y 26	
		Satisfacción con la calidad de producción	- Los medios materiales adecuados y satisfactorios. - Contenido del nivel de calidad que obtenemos.	Ítems: 24 y 25	

2.4. Método, técnicas, instrumentos y procedimientos

Métodos: Se utilizó los medios del procedimiento científico, asimismo la paráfrasis de los efectos fue vinculada al análisis conceptual-cuantitativo, en el que se manipuló los siguientes:

Deductivo: destreza de conocimiento empleada para concluir lógicas a partir de una serie de principios, sabiendo que va de lo general a lo particular” (Sánchez y Reyes, 2017, p. 58).

Inductivo: una estrategia de razonamiento que se basa en la síntesis, para ello, procede a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales” (Sánchez y Reyes, 2017, p. 59).

Analítico: procedimiento lógico permite estudiar el comportamiento de cada parte (Sánchez y Reyes, 2017, p. 59). Este procedimiento, nos permitió descomponer el objeto estudiado de manera desglosado; es decir, descomponer la variable en dimensiones e indicadores y hacer su interpretación estadística.

Técnicas:

La encuesta: técnica de recopilación de datos a través de un proceso de percepción de hechos de la realidad” (Valderrama y León, 2009, p. 88). En tal sentido, según Valderrama y León (2009) indican que a cada técnica le corresponde su instrumento, así por ejemplo a la pericia de la encuesta le corresponde como herramienta el cuestionario de encuesta o simplemente cuestionario; a la observación como técnica le corresponde como instrumento fichas, guías o formularios de observación, etc.

Fichaje: es un cualidad de recolectar y almacenar información, enfocados a un mismo tema, lo cual le concede valor propio” (Chávez y Ayay, 2015). El instrumento que acompaña al fichaje, son las fichas en su dimensión concreta. En tal investigación, se utilizó la ficha para recopilar información en el proceso de estudio, conjuntamente con la revisión de bibliografía especializada.

Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos ya validados en otros contextos pero que también fueron validados en el contexto peruano por muestra piloto.

El primer mecanismo empleado para la tesis fue el cuestionario sobre Cultural organizacional (*ver anexo 1*) de la autora Elías Collantes adaptado por Percy Alexander Torres (2017). El cuestionario sobre Cultural organizacional consta de 24 ítems, recaban información respecto a las siguientes dimensiones e indicadores:

- Relaciones y participación
- Iniciativa, innovación y creatividad
- Identificación de la institución
- Toma de decisiones

Los criterios de valoración de categorías del instrumento Cultura Organizacional, es de Escala Likert, distribuida de la siguiente manera: 1 es Nunca, 2 es Algunas veces, 3 es Casi Siempre y 4 es Siempre.

El segundo mecanismo (*ver anexo 2*) El instrumento fue adaptado por Jesica Minu Salazar (2013) para fines estadísticos y permitió un mejor manejo de las respuestas, empleando una Escala Likert, distribuida de la siguiente manera: 1 es Nunca, 2 es Algunas veces, 3 es Casi Siempre y 4 es Siempre.

A prosecución, se describe la distribución de las preguntas que midieron cada una de las escalas:

1. La satisfacción con la supervisión y participación en la institución, que lo miden las preguntas 11,13,15,16,17,19,20,21 y 22
2. Satisfacción con la remuneración y prestaciones; preguntas: 4, 9, 10,12, 14 y 23.
3. Satisfacción intrínseca; preguntas: 1, 2,3 y 18.
4. Satisfacción con el ambiente físico; preguntas: 6, 7 y 8.
5. Satisfacción con la cantidad de producción; preguntas: 5 y 26.
6. Satisfacción con la calidad de producción; preguntas: 24 y 25.
7. Satisfacción total incluye todas las preguntas.

En el recogimiento de datos se ostentó por anticipado a la organización la aquiescencia concerniente para el estudio de los instrumentos. En la cual llevaron un período de 10 a 15 minutos; cuya escala de medición fue la siguiente:

Tabla 4

Satisfacciones

Satisfacción en general	
Alto	70 – 104
Medio	35 – 69
Bajo	34 – 0
Satisfacción por dimensiones	
Con la supervisión y participación en la organización.	9 ítems.
Con la remuneración y las prestaciones.	6 ítems.
Intrínseca.	4 ítems.
Con el ambiente físico.	3 ítems.
Cantidad de producción.	2 ítems.
Calidad de producción.	2 ítems.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

“El instrumento cultura organizacional fue sometido a una validación bajo parámetros de calculo que permitió calcular las preguntas (Torres, 2017). Con respecto a la seguridad de la herramienta se refiere al nivel de la ejecución al individuo arrojando resultados parecidos, por otro lado (Torres, 2017), en la cual se estableció fijar la confiabilidad Alfa de Cronbach, considerando un valor mínimo del 70%, en un grupo piloto de 15 colaboradores en el que se obtuvo un valor de 0,997.

De igual manera, el cuestionario S21/26 de Satisfacción laboral, adaptado por Jesica Minu Salazar (2013) fue validado por ella misma, y luego de seguir con los procedimientos de validación el instrumento alcanzó la eficacia con una escala total única de 0.90.

En síntesis, ambos instrumentos tienen una alta validez y confiabilidad, tanto en otros contextos como para el contexto peruano, por lo que se justifica su aplicación.

2.5. Procedimientos

- Como primer procedimiento se seleccionó las herramientas de selección de información y comprobó su proceso de validación.
- En segundo lugar, se acoplo la muestra según la población.
- Después de determinada la muestra, se procedió a aplicar los instrumentos a la muestra.
- A través del programa de Microsoft Excel 2019 se hizo el procesamiento y para luego hacer la tabulación de la información obtenida, y presentar los datos por medio de tablas y figuras estadísticas, mediante el programa estadístico SPSS V.25.0.
- Se realizó el estudio conveniente, posteriormente se discutió los resultados haciendo un cotejo con datos de otras investigaciones, para luego llegar a conclusiones y recomendaciones finales.

2.6. Análisis de datos

La información se seleccionó según instrumentos de estudio para luego ser procesado y tabulados en el programa de Microsoft Excel 2013 y el software estadístico SPSS versión 23.0 para el análisis estadístico.

Análisis estadístico: se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, según los siguientes rasgos:

- ✓ **Tablas y figuras estadísticas:** ayudaron a detallar cuantitativamente las variables de la investigación según sus igualdades porcentuales % en categorías según los objetivos trazados.
- ✓ **Estadígrafos descriptivos:** ayudaron a describir mediante puntajes cuantitativos las preguntas como: promedio, valores máximos - mínimos, categoría, varianza, desviación estándar, coeficiente de variación % de los puntajes de las preguntas.
- ✓ **Indicadores de correlación,** se empleó coeficiente de correlación de Pearson (R) y alcanzo establecer la correlación que tienen los puntajes de las variables de estudio.

III. RESULTADOS

Análisis del objetivo específico 1:

Tabla 5

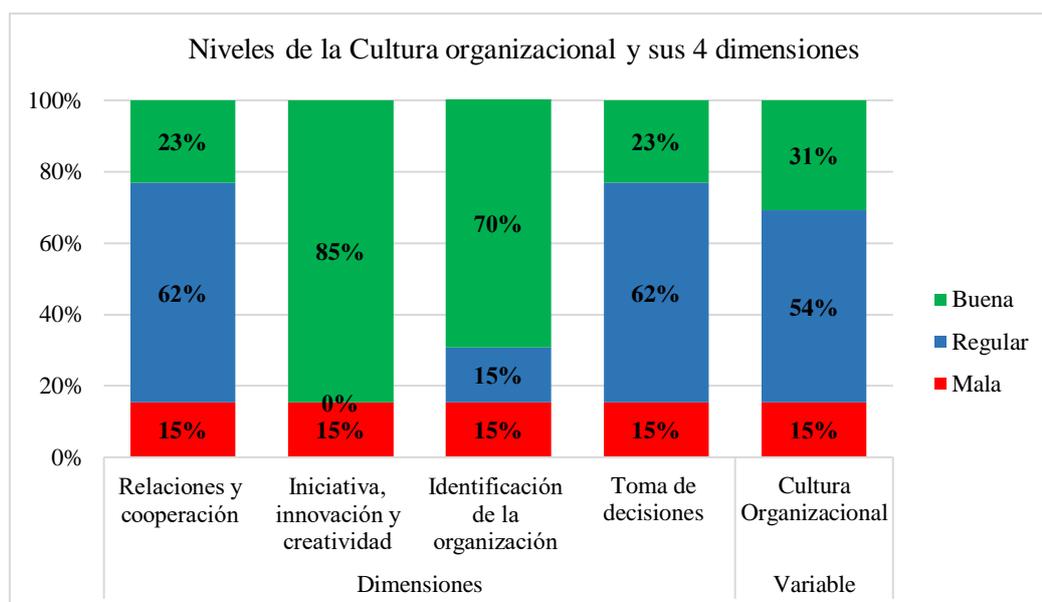
Nivel de la Cultura Organizacional del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú, 2019.

Niveles	frec.	Dimensiones				Variable
		Relaciones y cooperación	Iniciativa, innovación y creatividad	Identificación de la organización	Toma de decisiones	Cultura Organizacional
Mala	fi	2	2	2	2	2
	%	15%	15%	15%	15%	15%
Regular	fi	8	0	2	8	7
	%	62%	0%	15%	62%	54%
Buena	fi	3	11	9	3	4
	%	23%	85%	70%	23%	31%
Total	fi	13	13	13	13	13
	%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración, según encuesta aplicada

Figura 1

Distribución del nivel de Cultura organizacional en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.



En la tabla 5 y figura 1, se evaluó el nivel de la cultura organizacional y según sus 4 dimensiones, se puede analizar que para la variable cultura organizacional: 15% mala, 54% regular y 31% buena; así mismo, para las 4 dimensiones: Relaciones y cooperación (15% mala, 62% regular, 23% buena), iniciativa, innovación y creatividad (15% mala, 0% regular, 85% buena), identificación de la organización (15% mala, 15% regular, 70% buena), toma de decisiones (15% mala, 62% regular, 23% buena). Podemos decir en general que la cultura organizacional es de nivel regular, así mismo, las dimensiones: relaciones y cooperación como toma de decisiones por lo general son de nivel regular y las dimensiones: iniciativa, innovación y creatividad e identificación de la organización son nivel bueno.

Análisis del objetivo específico 2:

Tabla 6

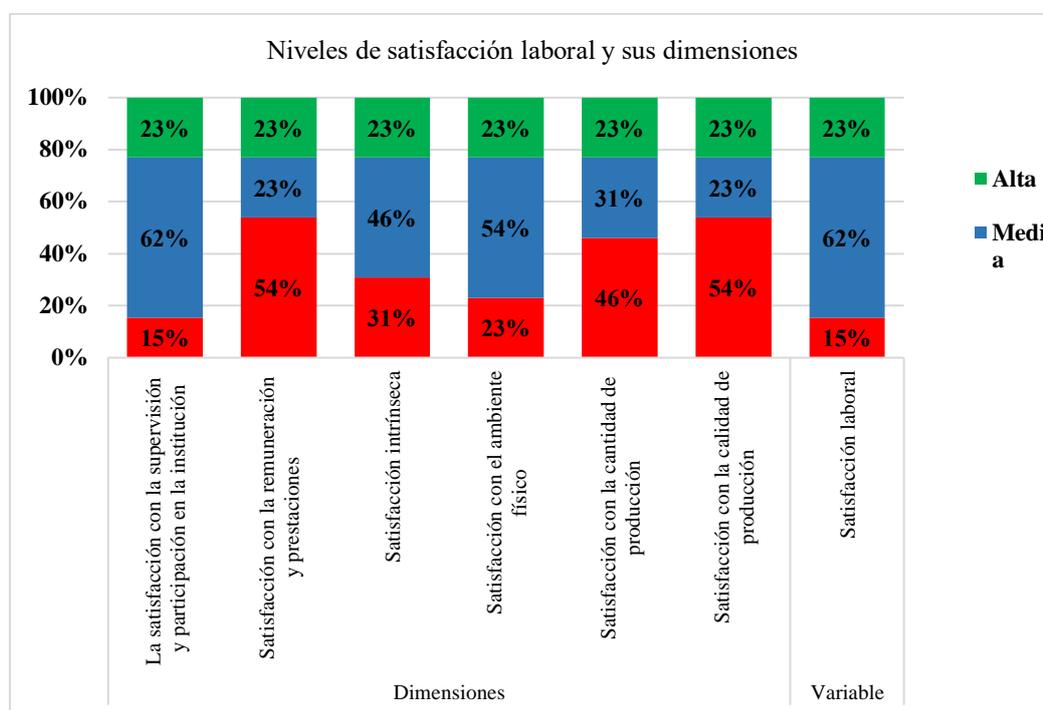
Distribución del nivel de Satisfacción laboral en el personal de la Cooperativa

Niveles	frec	Dimensiones						Variable
		La satisfacción con la supervisión y participación en la institución	Satisfacción con la remuneración y prestaciones	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con la cantidad de producción	Satisfacción con la calidad de producción	Satisfacción laboral
Baja	Fi	2	7	4	3	6	7	2
	%	15%	54%	31%	23%	46%	54%	15%
Media	fi	8	3	6	7	4	3	8
	%	62%	23%	46%	54%	31%	23%	62%
Alta	fi	3	3	3	3	3	3	3
	%	23%	23%	23%	23%	23%	23%	23%
Total	fi	13	13	13	13	13	13	13
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración según encuesta aplicada.

Figura 2

Distribución del nivel de satisfacción laboral en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.



En la tabla 6 y figura 2, se evaluó el grado de satisfacción laboral y según sus 6 dimensiones; podemos analizar para la variable satisfacción laboral el 15% baja, 62% media y 23% alta; así mismo, para las 6 dimensiones: La satisfacción con la supervisión y participación en la institución (15% baja, 62% media, 23% alta), satisfacción con la remuneración y prestaciones (54% mala, 23% media, 23% alta), satisfacción intrínseca (31% mala, 46% media, 23% alta), satisfacción con el ambiente físico (23% mala, 54% media, 23% alta), satisfacción con la cantidad de la producción (46% mala, 31% media, 23% alta), satisfacción con la calidad de producción (54% mala, 23% media, 23% alta). Lo que podemos decir en general que la primera variable es de nivel media y para las dimensiones: satisfacción con la supervisión y participación, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción son de nivel media y alta con mayor proporción y para las 2 dimensiones restantes como la satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción con la calidad de producción son de nivel baja mayormente.

Análisis del objetivo específico 3:

Tabla 7

Priorización según la brecha del puntaje promedio obtenido y esperado en escala Likert 1-4 de la cultura organizacional en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.

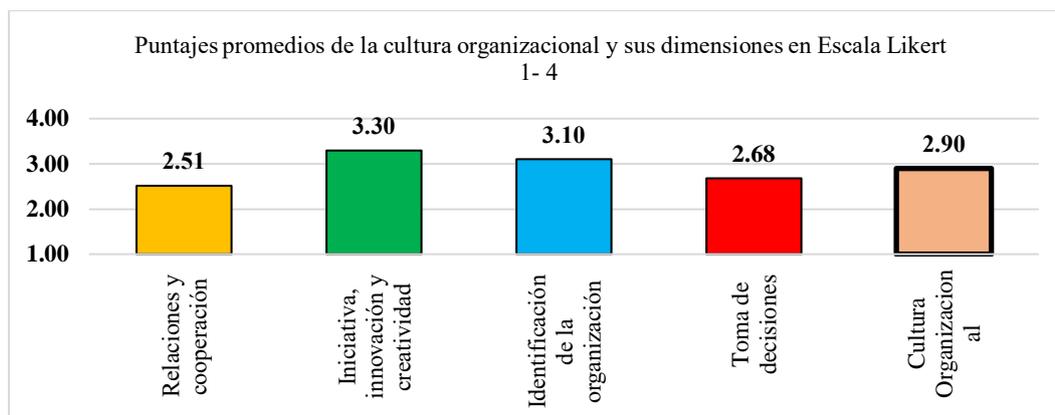
Variable y Dimensiones	Promedio Obtenido	Promedio Esperado	Brecha	Prioridad para mejorar
Relaciones y cooperación	2.51	4.00	1.49	1
Iniciativa, innovación y creatividad	3.30	4.00	0.70	4
Identificación de la organización	3.10	4.00	0.90	3
Toma de decisiones	2.68	4.00	1.32	2
Cultura Organizacional	2.90	4.00	1.10	*

*Mejorar la Cultura Organizacional

Nota: Elaboración según encuesta aplicada

Figura 3

Priorización según la brecha del puntaje promedio obtenido y esperado en escala Likert 1-4 de la cultura organizacional.



En la tabla 7 y figura 3, se evaluó la priorización de las 4 dimensiones para mejorar la cultura organizacional, por lo que se debe dar prioridad 1 a las relaciones y cooperación, ya que existe una mayor brecha respecto al puntaje esperado como máximo 4 puntos en escala Likert (brecha=1.49 puntos, promedio=2.51 puntos), toma de decisiones prioridad 2 (brecha=2.32 puntos, promedio=2.68 puntos), identificación con la organización prioridad 3 (brecha=0.90 puntos, promedio=3.10 puntos) e iniciativa, innovación y creatividad prioridad 4 (brecha=0.70 puntos, promedio=3.30 puntos). Por lo que en general la cultura organizacional debe mejorar ya que tiene una brecha de 1.10 puntos con un promedio de 2.90 puntos en escala Likert de 1-4 puntos.

Tabla 8

Priorización según la brecha del puntaje promedio obtenido y esperado en escala Likert 1-4 de la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.

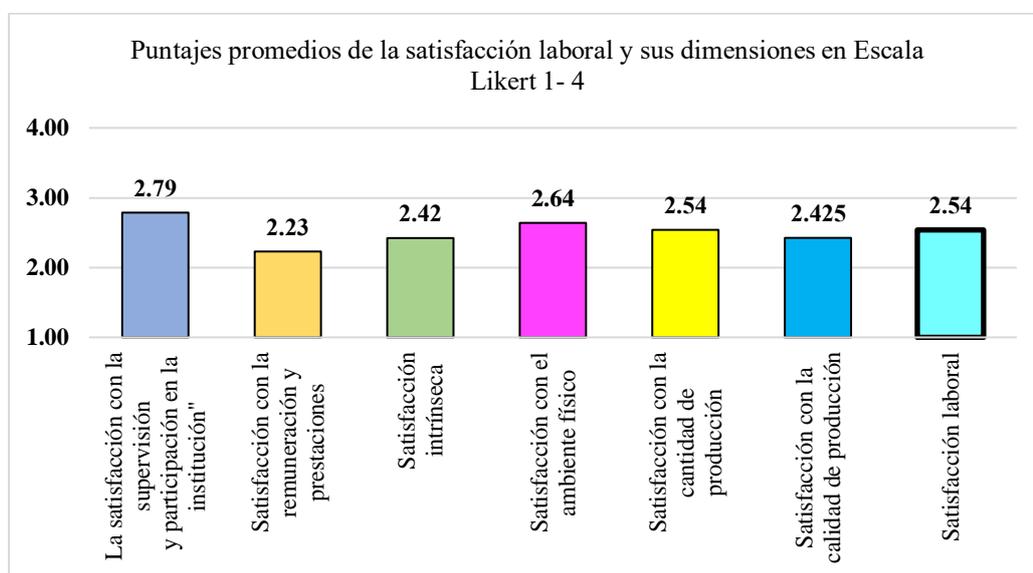
Variable y dimensiones	Promedio obtenido	Promedio esperado	Brecha	Prioridad para mejorar
La satisfacción con la supervisión y participación en la institución"	2.79	4.00	1.21	6
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	2.23	4.00	1.77	1
Satisfacción intrínseca	2.42	4.00	1.58	2
Satisfacción con el ambiente físico	2.64	4.00	1.36	5
Satisfacción con la cantidad de producción	2.54	4.00	1.46	4
Satisfacción con la calidad de producción	2.43	4.00	1.57	3
Satisfacción laboral	2.54	4.00	1.46	*

*La Satisfacción laboral debe mejorar

Nota: Elaboración según encuesta aplicada

Figura 4

Priorización según la brecha del puntaje promedio obtenido y esperado en escala Likert 1-4 de la satisfacción laboral.



En la tabla 8 y figura 4, se evaluó la priorización de las 6 dimensiones para mejorar la satisfacción laboral, por lo que se debe dar énfasis 1 a la satisfacción con la remuneración y prestaciones ya que existe una mayor brecha respecto al puntaje esperado como máximo 4 puntos en escala Likert (brecha=1.77 puntos, promedio=2.23 puntos), satisfacción intrínseca prioridad 2 (brecha=1.58 puntos,

promedio=2.42 puntos), satisfacción con la calidad de la producción prioridad 3 (brecha=1.57 puntos, promedio=2.43 puntos), satisfacción con la cantidad de la producción prioridad 3 (brecha=1.46 puntos, promedio=2.54 puntos), satisfacción con el ambiente físico prioridad 5 (brecha=1.36 puntos, promedio=2.54 puntos) y la satisfacción con la supervisión y participación en la institución debe darse prioridad 6 (brecha=1.21 puntos, promedio=2.79 puntos). Por lo que en general la satisfacción laboral debe mejorar en la institución ya que tiene una brecha de 1.46 puntos con un promedio de 2.54 puntos en escala Likert de 1-4 puntos.

Tabla 9

Orden de priorización de los ítems de las variables de estudio:

Puntaje Promedio en escala Likert [1-4] de la Cultura Organizacional			Puntaje Promedio en escala Likert [1-4] Satisfacción laboral		
Ítem	promedio	Prioridad	Ítem	promedio	Prioridad
item24	2.15	1	item4	1.85	1
item5	2.31	2	item9	1.92	2
item4	2.38	3	item3	2.15	3
item2	2.46	4	item23	2.23	4
item3	2.46	5	item10	2.31	5
item1	2.54	6	item12	2.38	6
item17	2.54	7	item2	2.38	7
item23	2.54	8	item25	2.38	8
item20	2.62	9	item11	2.46	9
item22	2.62	10	item13	2.46	10
item18	2.69	11	item17	2.46	11
item19	2.85	12	item8	2.46	12
item6	2.92	13	item24	2.46	13
item12	3.00	14	item19	2.54	14
item11	3.08	15	item1	2.54	15
item13	3.08	16	item5	2.54	16
item8	3.15	17	item26	2.54	17
item15	3.31	18	item18	2.62	18
item21	3.31	19	item20	2.69	19
item10	3.38	20	item14	2.69	20
item14	3.38	21	item6	2.69	21
item9	3.54	22	item15	2.77	22
item7	3.62	23	item7	2.77	23
item16	3.62	24	item22	2.92	24
-	-		item16	3.23	25
-	-		item21	3.54	26

En la tabla 9, se obtiene los resultados en escala Likert [1-4] de todos los ítems de la encuesta aplicada, lo cual se ordenó desde el menor puntaje promedio hasta el mayor puntaje obtenido y esto comparado en la mayor escala de 4, en lo que se debe dar mayor énfasis al que tiene bajo puntaje, es decir para la variable cultura organizacional se debe dar prioridad 1 al ítem 24 y al ítem 16 prioridad 24, para así mejorar esta variable de estudio; así también, para la variable 1 se debe dar prioridad 1 al ítem 4 y como prioridad 26 al ítem 21 para mejorar la satisfacción en los colaboradores de la organización.

Análisis del objetivo general:

Tabla 10

Prueba de Correlación entre el objeto de estudio.

Estadístico de Prueba	Valor
Correlación de correlación R	0,800**(+)
Coefficiente de Determinación R ²	0.640
R cuadrado ajustado	0.780
Error estándar de la estimación	6127
Cambio en R cuadrado	0.650
Cambio en F	117.95
Grados de libertad 1	1
Grados de libertad 2	11
Sig. (p <0.05)	0.000
Durbin-Watson	2.152

Nota: ** Prueba estadística F significativa (p<0.05). Correlación significativa

Figura 5

Prueba de Correlación entre ambas variables de estudio.



En la tabla 10 y figura 5, se evaluó la relación entre dichas variables, por lo que existe un alto grado de correlación (+) entre ambas variables ya que su correlación $R=+0.800$, con una significancia $p=0.000<0.05$ y estadístico $F=117.95$. Lo que evidencia una alta relación directa y significativa entre dichas variables, del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.

IV. DISCUSIÓN

Al evaluar la relación entre las variables de estudio, se encontró que existe un alto grado de correlación (+) entre ambas variables, $R=+0.800$, con una significancia $p=0.000<0.05$ y estadístico $F=117.95$. Tales resultados evidencian una alta relación directa y significativa entre los objetos estudiados en los colaboradores de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú. Tales efectos se comparan con los de García et al. (2020) quienes, al correlacionar las variables, como resultados encontraron que hay una correlación y alta. Tales resultados son semejantes a los nuestros. De igual manera, Salazar (2013) logró correlacionar la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de un Hospital y encontró que existe correlación significativa a 0.05 directa y fuerte en dichas variables. Tales resultados, de un modo general coinciden con el nuestro y difiere en sus dimensiones. Sin embargo, Molina et al. (2019), al correlacionar las variables de estudio, sus datos manifiestan una ligera relación negativa entre variables; tales resultados son contradictorios a los que se reporta en la presente investigación.

Por otro lado, resultados semejantes a los descritos anteriormente, también se encontró en los obtenidos por Torre y Afan (2017) quienes, al “correlacionar la cultura organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”, encontraron que la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral. Así también, Torres (2017) encontró que dichas variables están relacionadas directamente. Pues se trata de una relación muy alta de 0,98. De igual modo, Magallán (2018) encontró que “existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa de Transportes Móvil Tours S.A.C. Agencia Chachapoyas”. Tales resultados son semejantes en parte a los encontrados por la nuestra.

De igual manera, al evaluar el nivel de cultura organizacional en los trabajadores de la cooperativa, se encontró que el 15% presenta una mala cultura organizacional, 54% regular y 31% buena; esto significa, que la cultura organizacional es de nivel regular, así mismo, las dimensiones: relaciones y cooperación como toma de decisiones por lo general son de nivel regular y las

dimensiones: iniciativa, innovación y creatividad e identificación de la organización son nivel bueno. Cuyos resultados se comparan con los obtenidos por Pérez y Rivera (2015), al evaluar el clima organizacional, encontraron que es de nivel medio o moderado en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana., tales resultados son semejantes a los obtenidos en la investigación nuestra. Por otro lado, resultados diferentes encontró Calderón (2013), puesto que, encontró que la cultura organizacional que se trasmite dentro de la organización estudiada, no permite a los colaboradores sentirse parte de ella, no se sienten identificados y con ello no logran llegar a las metas.

Así también, se evaluó el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la cooperativa y se encontró que el 15% presentó una baja satisfacción laboral, 62% media y solo el 23% alta; Es decir, la satisfacción laboral es de nivel media y para las dimensiones: satisfacción con la supervisión y participación, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción son de nivel media y alta con mayor proporción y para las 2 dimensiones restantes como la satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción con la calidad de producción son de nivel baja mayormente. Al respecto, Ayay et al. (2020) al “evaluar la satisfacción laboral en un personal administrativo de una universidad pública, encontraron que es de nivel satisfecho, tanto para la variable y dimensiones”. De igual manera, Pérez y Rivera (2015) al “evaluar la satisfacción laboral, encontraron que existe un nivel medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana”. Tales resultados, son semejantes a la nuestra; sin embargo, difieren de en lo que respecta a sus dimensiones.

De igual modo, Santillán (2015) encontró que los trabajadores no se sienten satisfechos con el clima organizacional que existe dentro de la institución. Por su parte, Terrones (2017) “determinó que el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Móvil Tours S.A.C. Agencia Chachapoyas es de poco satisfecho a regularmente satisfecho; existiendo un déficit que repercute en el cumplimiento de las funciones del personal y que se refleja en el servicio que se ofrece”. Así también, Magallán (2018) encontró que el clima organizacional tiene un alto nivel de dominio en el desempeño profesional. Tales resultados son similares a los encontrados en el actual estudio.

Finalmente, los resultados conseguidos no pueden ser extrapolados a otros contextos, puesto que, fueron recogidos en una sola medición. Además, como limitaciones puede estar influyendo el tamaño de la muestra, ya que, fue pequeña y tomada por conveniencia del investigador. Así también, es pertinente hacer evaluaciones a muestras más grandes y en diferentes organizaciones y así comparar resultados con mayor fidelidad.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación directa entre ambas variables de estudio, en el personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019. [Correlación $R=+0.800$, $F=117.95$, $p=0.000<0.05$].
2. La cultura organizacional del personal que labora en la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú, es de nivel regular y presentó una proporción del 54 %.
3. La satisfacción laboral del personal que labora en la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú, presentó una proporción del 62%, lo que permite concluir que es de nivel media.
4. En conclusión dicha investigación nos ayuda a mejorar la cultura organizacional en sus cuatro dimensiones se debe dar prioridad 1 a las relaciones y cooperación, ya que existe una mayor brecha respecto al puntaje esperado, toma de decisiones prioridad 2, identificación con la organización prioridad 3, e iniciativa, innovación y creatividad prioridad 4. En general, la cultura organizacional debe mejorar, ya que tiene una brecha de 1.10 puntos con un promedio de 2.90 puntos en escala Likert de 1-4 puntos. Para mejorar la satisfacción laboral y sus seis dimensiones, se debe dar prioridad 1 a la satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción intrínseca prioridad 2, satisfacción con la calidad de la producción prioridad 3, satisfacción con la cantidad de la producción prioridad 3, satisfacción con el ambiente físico prioridad 5 y la satisfacción con la supervisión y participación en la institución debe darse prioridad 6. En general, la satisfacción laboral debe mejorar en la institución, ya que tiene una brecha de 1.46 puntos con un promedio de 2.54 puntos en escala Likert de 1-4 puntos.

VI. RECOMENDACIONES

Para la Empresa:

- Realizar estudios periódicos sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores y usuarios de la Cooperativa, para tener un diagnóstico continuo y así poder mejorar las dimensiones, indicadores o ítems de las variables, teniendo en cuenta el orden de priorización y poder cerrar las brechas evaluadas en la encuesta aplicada en el estudio.
- Realizar capacitaciones, talleres e incentivar con premios a los trabajadores para mejorar la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Para otros investigadores

- Realizar estudios donde se pueda enfocar otros factores externos que podrían estar relacionados con el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de la organización.

Para el personal de la Empresa

- Tener buenas relaciones entre compañeros de trabajo y la empresa, ayuda y cooperación mutua, fidelización y entrega a la empresa y esto se verá reflejado en el trabajo diario y en consecuencia la empresa tome medidas de ascenso, incentivo, vacaciones, bonos, etc.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayay, G., Coronel, J. W. y Milla, M. E. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad del Zulia*, vol. 11(31), 52-70. <http://dx.doi.org/10.46925//rdluz.31.05>
- Calderón, Z. E. (2013). “*La cultura organizacional en la estabilidad laboral*” (Estudio realizado en lubricantes la Calzada S.A.) [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional Universidad Rafael Landívar <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Chávez, R. y Ayay, G. (2015). Metodología del trabajo universitario. Digital Desing Multiservicios J&MEIRL.
- Córdova, I. (2009). Estadística aplicada a la investigación. San Marcos EIRL.
- Díaz, J. (2013, 26 de abril). ¿Qué es la cultura organizacional de una empresa? <https://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- Encalada, J., y Atoche, C. A. (2015). La cultura organizacional como pilar de la ventaja competitiva en las organizaciones empresariales. *Revista Sur Academia*, vol. 2(4), 24–31. <https://bit.ly/3jWFldJ>
- García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L. y Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*, 41(37), 40-51. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, vol. 50 n. (3), p. 307-314. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4577/457745495014>
- Judge, T. A. y Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, vol. 58(4), 1-31. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>

- Locke, E. A. (1976). “La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo”. En Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional, p. 607. Rand McNally college Ed. Chicago, Estados Unidos.
- Magallán, N. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2017-II*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1398/Magall%C3%A1n%20Casta%20Nazaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Malinowski, B. (1984). Una teoría científica de la cultura. Sarpe.
- Marulanda, C., López, M., y López, F. (2016). La cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) de Colombia. Información Tecnológica, vol. 27(6), 3–10. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002>
- Molina, J. O., Pérez, A. Y., y Lizárraga, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. Ingenio y Conciencia, vol. 6(11), 36-43. <https://doi.org/10.29057/ess.v6i11.3739>
- Palafox, M. O., Ochoa, S. y Jacobo, C. A. (2019). *La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones*. Revista San Gregorio, vol. 1(35), 198–207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*. [Tesis de maestría; Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Pujol, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, vol. 34(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

- Reyes, J., y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba Y América Latina*, vol. 7(1), 201–217. <https://bit.ly/2Gwz6yB>
- Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuván, I. L. y Rozo, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, Vol. 39 (Nº22). Disponible en <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Robbins, S. (1993). *Comportamiento organizacional*. (6ª ed.). Prentice Hall.
- Rocher, G. (1979). *Introducción a la Sociología*. Editorial Herder.
- Salazar, J. M. (2013). "*Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala*." [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional Universidad Rafael Landívar <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>
- Salgado, J. F.; Remeseiro, C. y Iglesias, M. (1996). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME*. *Revista Psicothema*, vol. 8, núm. 2, pp. 329-335. Universidad de Oviedo. España. Fecha de Consulta 29 de Enero de 2022. ISSN: 0214-9915. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72780208>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ª ed.). Business Support Aneth.
- Sánchez, M. G., & García, M. D. L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, Vol. 22(2), 161–166. <http://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santillán, R. (2015). *Clima organizacional y nivel de satisfacción en la municipalidad provincial San Juan de la Frontera de los Chachapoyas, región Amazonas - 2015*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1181/REYNA%20M ARLIT%20Santillan%20Melendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sordo, A. I. (2019). 3 ejemplos extraordinarios de cultura organizacional. <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Terrones, A. R. (2018). *Compromiso organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Móvil Tours S.A.C. – Agencia Chachapoyas, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas [http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1411/Ang% c3% a9lica% 20Terrones% 20Villegas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1411/Ang%c3%a9lica%20Terrones%20Villegas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torre, L y Afan, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. [Tesis de grado Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2878>
- Torres, P. A. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima – 2017*. [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9106>
- Valderrama, S. R. y León, L. R. (2009). Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica. San Marcos EIRL.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario sobre la cultura organizacional

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario para evaluar la cultura organizacional
Autor	Maritza Mónica Elías Collantes adaptado por Percy Alexander Torres (2017).
Objetivo	Determinar el nivel de cultura organizacional.
Administración	Individual
¿Qué mide?	Este cuestionario consta con 24 preguntas se dividen en 4 dimensiones: <ul style="list-style-type: none">- Relaciones y cooperación- Iniciativa, innovación y creatividad- Identificación de la organización- Toma de decisiones
Tiempo de resolución	Aproximadamente 30 minutos.
Materiales	Hoja de cuestionario.
Niveles	Alto, promedio y bajo.

CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Género: **Edad:**

Tiempo de trabajo en el área:.....

Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo precisar el nivel de cultura organizacional que presenta el personal que labora en la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén.

Instrucciones:

Señor trabajador sírvase a responder el siguiente cuestionario en forma sincera y objetiva, marcando su respuesta, con una (X) según crea Ud. conveniente (es anónimo). Este cuestionario consta de 24 preguntas y se divide en 4 dimensiones para medir la cultura organizacional. Para ello, sírvase por favor ser lo más objetivo posible al momento de contestar, de tener alguna interrogante por favor hágase saber al personal encargado; donde:

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

PREGUNTAS		Valoración			
N°	Relaciones y cooperación	1	2	3	4
1.	Considera usted que los miembros de su equipo están muy comprometidos con su trabajo				
2.	Las decisiones con frecuencia se toman en equipo fomentando las buenas relaciones laborales				
3.	La gerencia transmite al personal la debida confianza para que cumpla con las expectativas y misión de la empresa				
4.	La organización se caracteriza por ser dinámica y emprendedora				
5.	La institución se basa en una buena organización y cooperación de sus trabajadores				
6.	Considera usted que el liderazgo de la organización conduce a sus trabajadores a un modelo estratégico de éxito laboral				
	Iniciativa, innovación y creatividad	1	2	3	4
7.	Considera que su iniciativa refleja su compromiso e identificación con la organización.				
8.	Su liderazgo manifiesta su iniciativa para responder las preguntas y gestionar las soluciones del administrado.				
9.	Mediante su ejemplo, usted desarrolla un estilo colaborativo que motiva a otros empleados a trabajar en equipo.				
10.	Su actitud innovadora para gestionar los trámites de los administrados se caracteriza por su sincero deseo de ayudar				
11.	Su estrategia de atención se adecua a las características del administrado sin perder de vista lo competitivo, lo rápido y eficiente.				

12.	Considera usted que las soluciones de su área de trabajo reflejan su creatividad y estabilidad emocional.				
Identificación de la organización		1	2	3	4
13.	Considera que aquello que lo hace sentirse más unido a la organización son la lealtad y confianza en la calidad de su trabajo				
14.	Usted cree que su identidad en la organización se caracteriza por su compromiso y transparencia				
15.	Cree usted que la cohesión de la organización pone énfasis en el logro de las metas institucionales				
16.	Cree usted que las reglas formales e institucionales influyen en su satisfacción laboral				
17.	Considera que la organización enfatiza el desarrollo profesional de sus trabajadores para el cumplimiento de metas				
18.	La organización enfatiza en la búsqueda de nuevas estrategias de cumplimiento para cumplir con eficacia las metas.				
Toma de decisiones		1	2	3	4
19.	Considera usted que la organización toma decisiones competitivas de acuerdo con los modelos técnicos de referencia				
20.	La organización destaca la eficiencia, control y desarrollo de las operaciones a través de premios e incentivos al trabajador				
21.	Cree usted que el éxito de una organización en la toma de decisiones se basa en la calidad de sus recursos humanos				
22.	La organización toma decisiones que mejoran su productividad e imagen en la organización				
23.	Considera que la organización planifica su éxito competitivo				
24.	La organización toma decisiones proporcionadas y objetivas para resolver problemas				

Gracias por su colaboración.

Anexo 2. Cuestionario de satisfacción laboral

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario de Satisfacción Laboral
Autor	José L. Meliá (1990) adaptado por Jesica Minu Salazar (2013).
Objetivo	Obtener una medida de la satisfacción laboral que permitiese una administración rápida y poco costosa.
¿Qué mide?	Este cuestionario consta con 26 preguntas y en las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral: <ul style="list-style-type: none">- La satisfacción con la supervisión y participación en la institución.- Satisfacción con la remuneración y prestaciones.- Satisfacción intrínseca.- Satisfacción con el ambiente físico.- Satisfacción con la cantidad de producción.- Satisfacción con la calidad de producción.- Satisfacción total
Tiempo de resolución	El cuestionario tiene un tiempo de resolución de 10 a 15 minutos.
Forma de aplicación	El cuestionario es de auto aplicación.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Género: **Edad:**

Tiempo de trabajo:..... **En qué área labora:**.....

Objetivo: El presente cuestionario busca conocer el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal de la Cooperativa Agraria Juan Marco El Palto de la ciudad de Jaén.

Instrucciones:

A continuación encontrará un grupo de preguntas las cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible, tenga la seguridad que sus respuestas serán con el único fin de la investigación, que es relacionar la cultura organizacional con la satisfacción laboral. En donde:

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

PREGUNTAS		Valoración			
		1	2	3	4
1.	Me gusta mi trabajo.				
2.	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.				
3.	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.				
4.	Mi salario satisface y cubre mis necesidades mínimas.				
5.	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.				
6.	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.				
7.	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo está bien reguladas.				
8.	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.				
9.	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.				
10.	Estoy satisfecho de las experiencias adquiridas en esta empresa.				
11.	Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.				
12.	La forma en la que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.				
13.	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.				
14.	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, contrato y las leyes laborales.				
15.	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.				
16.	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi área.				
17.	Estoy de acuerdo con la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.				
18.	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo.				
19.	La empresa me da un trato justo y digno.				

20.	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.				
21.	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.				
22.	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.				
23.	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.				
24.	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.				
25.	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos				
26.	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea.				

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. Base de datos de las variables y dimensiones

Tabla 11

Base de datos de la encuesta aplicada en la investigación

N	Cultura Organizacional																							
	Relaciones y cooperación						Iniciativa, innovación y creatividad						Identificación de la organización						Toma de decisiones					
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21	ítem22	ítem23	ítem24
1	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	
2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	
3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	
4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	
5	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	
6	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	
7	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	
8	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	2	2	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
10	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
11	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	
12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
13	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	2	

N	Satisfacción laboral																										
	La satisfacción con la supervisión y participación en la institución								Satisfacción con la remuneración y prestaciones							Satisfacción intrínseca					Satisfacción con el ambiente físico			Satisfacción con la cantidad de producción		Satisfacción con la calidad de producción	
	ítem1	ítem3	ítem5	ítem6	ítem7	ítem9	ítem20	ítem21	ítem22	ítem4	ítem9	ítem10	ítem12	ítem14	ítem23	ítem1	ítem2	ítem3	ítem8	ítem6	ítem7	ítem8	ítem5	ítem26	ítem24	ítem25	
1	3	2	3	4	2	2	2	4	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	
2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	
3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	
4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	2	2	3	4	2	3	2	4	4	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
6	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
7	3	2	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	
8	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
9	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
10	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
11	2	3	3	4	2	2	3	4	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
12	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
13	4	2	2	3	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	

Fuente: Elaboración según encuesta aplicada

Tabla 12*Puntajes y niveles obtenidos de la cultura organizacional de la encuesta aplicada*

Puntaje de la Cultura Organizacional					
N	Relaciones y cooperación	Iniciativa, innovación y creatividad	Identificación de la organización	Toma de decisiones	Puntaje Total
1	13	21	20	16	70
2	14	22	18	17	71
3	7	9	7	8	31
4	17	21	21	17	76
5	15	22	20	15	72
6	7	8	8	7	30
7	15	21	19	17	72
8	13	21	18	15	67
9	24	23	24	21	92
10	20	23	23	23	89
11	13	22	20	15	70
12	23	23	23	23	92
13	15	21	21	15	72

Niveles de la Cultura Organizacional					
N	Relaciones y cooperación	Iniciativa, innovación y creatividad	Identificación de la organización	Toma de decisiones	Puntaje Total
1	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular
2	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular
3	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala
4	Regular	Buena	Buena	Regular	Buena
5	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular
6	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala
7	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular
8	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular
9	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
10	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
11	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular
12	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
13	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular

Fuente: Elaboración según encuesta aplicada

Tabla 13

Puntajes y niveles obtenidos de la satisfacción laboral de la encuesta aplicada

N	Puntaje de la Satisfacción laboral						Puntaje Total
	La satisfacción con la supervisión y participación en la institución	Satisfacción con la remuneración y prestaciones	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con la cantidad de producción	Satisfacción con la calidad de producción	
1	25	12	10	8	5	4	64
2	27	11	9	8	6	4	65
3	11	7	4	4	2	3	31
4	27	13	9	6	4	4	63
5	26	13	11	8	5	5	68
6	12	8	4	4	3	2	33
7	26	13	10	8	4	5	66
8	24	12	10	7	4	4	61
9	33	23	15	12	7	8	98
10	31	20	14	11	8	7	91
11	26	11	8	8	6	6	65
12	33	21	14	11	8	7	94
13	25	10	8	8	4	4	59

N	Niveles de la Satisfacción laboral						Puntaje Total
	La satisfacción con la supervisión y participación en la institución	Satisfacción con la remuneración y prestaciones	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con la cantidad de producción	Satisfacción con la calidad de producción	
1	Media	Baja	Media	Media	Media	Baja	Media
2	Media	Baja	Media	Media	Media	Baja	Media
3	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
4	Media	Media	Media	Baja	Baja	Baja	Media
5	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
6	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
7	Media	Media	Media	Media	Baja	Media	Media
8	Media	Baja	Media	Media	Baja	Baja	Media
9	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
10	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
11	Media	Baja	Baja	Media	Media	Media	Media
12	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
13	Media	Baja	Baja	Media	Baja	Baja	Media

Fuente: Elaboración según encuesta aplicada

Anexo 4. Pruebas de normalidad

Tabla 14

Prueba de Normalidad de los puntajes de la encuesta realizada al personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Distribución Normal)		Cultura organizacional	Satisfacción laboral
N	Muestra	13	13
Parámetros normales ^{a,b}	Media	69,54	66,00
	Desv. Desviación	2,80	2,92
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,221	,149
	Positivo	,095	,110
	Negativo	-,221	-,149
Estadístico de prueba		,221	,149
Sig. asintótica P<0.05		0.000	0.000
Distribución normal		Si	Si

Fuente: Elaboración, procesada en SPSS de la encuesta aplicada.

Anexo 5. Baremos de las variables y dimensiones

Tabla 15

Baremos de los niveles por puntajes de las variables y dimensiones

Cultura Organizacional (24 ítems)		Dimensiones 1-4 (6 ítems)	
Nivel	Baremo	Nivel	Baremo
Mala	24-48	Mala	6-12
Regular	49-72	Regular	13-18
Buena	73-96	Buena	19-24
Satisfacción Laboral (26 ítems)			
Nivel	Baremo		
Baja	26-51		
Media	52-78		
Alta	79-104		
Dimensión 1 (9 ítems)		Dimensión 2 (6 ítems)	
Nivel	Baremo	Nivel	Baremo
Baja	9-18	Baja	6-12
Media	19-27	Media	13-18
Alta	28-36	Alta	19-24
Dimensión 3 (4 ítems)		Dimensión 4 (3 ítems)	
Nivel	Baremo	Nivel	Baremo
Baja	4-8	Baja	3-6
Media	9-12	Media	7-9
Alta	13-16	Alta	10-12
Dimensiones 5 y 6 (2 ítems)			
Nivel	Baremo		
Baja	2-4		
Media	5-6		
Alta	7-8		

Anexo 6. Correlación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral según dimensiones

Tabla 16

Correlación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral según dimensiones evaluadas en la encuesta del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019

Cultura Organizacional (X) y Satisfacción Laboral (Y)	Estadístico de prueba	Relaciones y cooperación (X1)	Iniciativa, innovación y creatividad (X2)	Identificación de la organización (X3)	Toma de decisiones (X4)	Satisfacción Laboral (Y)
Relaciones y cooperación (X1)	Correlación Sig. P<0.05	1,000 0.000				0,965**
Iniciativa, innovación y creatividad (X2)	Correlación Sig. P<0.05	,762** ,002	1,000 0.000			0,834**
Identificación de la organización (X3)	Correlación Sig. P<0.05	,893** ,000	,745** ,003	1,000 0.000		0,898**
Toma de decisiones (X4)	Correlación Sig. P<0.05	,852** ,000	,771** ,002	,737** ,004	1,000 0.000	0,967**
Cultura Organizacional (X)	Correlación Sig. P<0.05	,993** ,000	,773** ,002	,902** ,000	,863** ,000	0,800** 0.000
Muestra	N	13	13	13	13	13

** La correlación es significativa en el nivel P<0,05

Tabla 17

Correlación de las variables satisfacción laboral y cultura organizacional según dimensiones de la encuesta evaluada del personal de la Cooperativa Agraria “Juan Marco el Palto” de la ciudad de Jaén, Cajamarca-Perú 2019

Satisfacción Laboral (Y) y Cultura Organizacional (X)	Estadístico de prueba	La satisfacción con la supervisión y participación en la institución (Y1)	Satisfacción con la remuneración y prestaciones (Y2)	Satisfacción intrínseca (Y3)	Satisfacción con el ambiente físico (Y4)	Satisfacción con la cantidad de producción (Y5)	Satisfacción con la calidad de producción (Y6)	Cultura Organizacional (X)
La satisfacción con la supervisión y participación en la institución (Y1)	Correlación Sig. P<0.05	1 0.000						0,995**
Satisfacción con la remuneración y prestaciones (Y2)	Correlación Sig. P<0.05	,831** ,000	1 0.000					0,839**
Satisfacción intrínseca (Y3)	Correlación Sig. P<0.05	,925** ,000	,943** ,000	1 0.000				0,932**
Satisfacción con el ambiente físico (Y4)	Correlación Sig. P<0.05	,914** ,000	,907** ,000	,944** ,000	1 0.000			0,916**
Satisfacción con la cantidad de producción (Y5)	Correlación Sig. P<0.05	,853** ,000	,849** ,000	,853** ,000	,911** ,000	1 0.000		0,835
Satisfacción con la calidad de producción (Y6)	Correlación Sig. P<0.05	,843** ,000	,910** ,000	,886** ,000	,931** ,000	,867** ,000	1 0.000	0,846**
Satisfacción Laboral (Y)	Correlación Sig. P<0.05	,956** ,000	,949** ,000	,979** ,000	,973** ,000	,915** ,000	,934** ,000	0,800** 0.000
Muestra	N	13	13	13	13	13	13	13

** La correlación es significativa en el nivel P<0,05

Anexo 7. Estadísticos descriptivos de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral

Tabla 18

Estadísticos descriptivos del puntaje de la cultura organizacional y sus 4 dimensiones

Dimensiones/variable	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Error	Desv. Desviación	Asimetría	Desv. Error	Curtosis
Relaciones y cooperación	13	17	7	24	15,08	1,421	5,123	,185	,616	-,033
Iniciativa, innovación y creatividad	13	15	8	23	19,77	1,406	5,069	-2,069	,616	2,976
Identificación de la organización	13	17	7	24	18,62	1,461	5,268	-1,619	,616	1,899
Toma de decisiones	13	16	7	23	16,08	1,328	4,786	-,444	,616	,337
Cultura Organizacional	13	62	30	92	69,54	5,374	19,376	-1,201	,616	1,261

Tabla 19

Estadísticos descriptivos del puntaje de la satisfacción laboral y sus 6 dimensiones

Dimensiones/variable	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Error	Desv. Desviación	Asimetría	Desv. Error	Curtosis
La satisfacción con la supervisión y participación en la institución"	13	22	11	33	25,08	1,862	6,714	-1,239	,616	1,342
Satisfacción con la remuneración y prestaciones	13	16	7	23	13,38	1,366	4,925	,934	,616	-,053
Satisfacción intrínseca	13	11	4	15	9,69	,943	3,401	-,169	,616	-,214
Satisfacción con el ambiente físico	13	8	4	12	7,92	,674	2,431	-,018	,616	-,202
Satisfacción con la cantidad de producción	13	6	2	8	5,08	,512	1,847	,243	,616	-,670
Satisfacción con la calidad de producción	13	6	2	8	4,85	,478	1,725	,394	,616	-,443
Satisfacción laboral	13	67	31	98	66,00	5,570	20,083	-,109	,616	,093