



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD

**TESIS**

Cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una  
Empresa Constructora de Ica, 2025

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y organización

**PRESENTADO POR:**

Gloria Luzmila, Rodas Ramos

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA**

**ASESOR:**

Dr. Angeles Morales, Julio César

<https://orcid.org/0000-0002-7470-8154>

**Chincha, Perú, 2025**

# CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 09 de enero del 2026

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, la **Bach. GLORIA LUZMILA RODAS RAMOS**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de CONTABILIDAD, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO:**

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE ICA, 2025”

Por lo tanto, queda expedita para continuar con el procedimiento administrativo correspondiente según la etapa del proceso académico.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Dr. Julio César Angeles Morales  
CODIGO ORCID: 0000-0002-7470-8154  
DNI: 32796107

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Gloria Luzmila Rodas Ramos identificado(a) con DNI N°45970322, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Contabilidad de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE ICA, 2025, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

13%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 08 de enero del 2025



*Gloria*

Gloria Luzmila Rodas Ramos  
DNI: 45970322

SIGUE VUELTA

INREDACCION

DOCUMENTO NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

FE DE SUSCRIPCION

SE PROCEDE A CERTIFICAR LA(S) FIRMA(S)  
MAS NO EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO





**NOTARIA ENRIQUE LUQUE VÁSQUEZ**  
 LEGALIZACIÓN DE FIRMAS

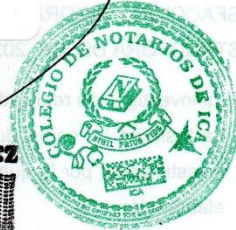


CERTIFICADO: La autenticidad de la(s) suscripción(es) de: **GLORIA LUZMILA RODAS RAMOS** identificado con D.N.I. N° 45970322; declara(n) haber suscrito y asumir toda la responsabilidad del documento. El notario legaliza(n) la(s) firma(s) mas no el contenido art. 108° D. Leg. N° 1049; doy fe. (378-3026 傳真/VBLE). =====  
 ICA, 09 DE ENERO DEL 2026. =====



**ENRIQUE LUQUE VÁSQUEZ**

Abogado, Notario  
 COLEGIO DE NOTARIOS DE ICA







0122316562



**NOTARIA**  
**LUQUE VÁSQUEZ VÁSQUEZ MANUEL ENRIQUE**  
**SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**  
 DNI 45970322  
 Primer Apellido RODAS  
 Segundo Apellido RAMOS  
 Nombres GLORIA LUZMILA

**CORRESPONDE**  
 La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.




**RODAS RAMOS, GLORIA LUZMILA**  
 DNI 45970322

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**  
 Operador: 71736057 - Yanis  
 Dirección: Lince Egozo  
 Fecha de Transacción: 09-01-2026 18:24:17  
 Entidad: 10209631003 - LUQUE VÁSQUEZ VÁSQUEZ MANUEL ENRIQUE

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**  
 Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciobiotometrico.mesa.gob.pe/verificac2/verificacion-de>  
 Número de Consulta: 0122316562



## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mi madre que me enseñó a ser cada día más fuerte, a mi padre que desde el cielo siempre estará guiando mi camino y a mi familia, que por ellos he llegado hasta aquí.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios por bendecirme con este paso tan importante en mi carrera. A mis padres, que son mi ejemplo a seguir. A mi esposo, por sostenerme y siempre darme fuerzas para no rendirme y cumplir un sueño. A mis hijos, que por ellos trato de ser mejor cada día, esperando que sigan mis pasos y sean unos buenos profesionales. A mis familiares y amigos por alentarme a la distancia, siempre sentiré su aprecio por mí. Por último, pero no menos importante a mi asesor Julio Cesar Ángeles Morales por su paciencia y orientación, que enriquecieron con sus enseñanzas.

## RESUMEN

La presente investigación “La Cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025”. Tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral. El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal. La muestra censal estuvo conformada por 15 trabajadores, se aplicó un cuestionario con escala de Likert y se utilizaron pruebas de normalidad y correlación de Spearman para el análisis inferencial. Los resultados descriptivos muestran que el 87% de los trabajadores perciben la cultura organizacional alto y la satisfacción laboral, en 87% alto. Esto indica que los resultados son positivamente favorables, como el liderazgo en la organización y el desarrollo profesional. Se concluye que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Las dimensiones con mayor influencia son el entorno laboral, condiciones laborales y el desarrollo personal.

**Palabras claves:** Liderazgo, estructura, beneficios laborales, aprecio por el trabajo y desarrollo profesional.

## ABSTRACT

This research, "Organizational Culture and Job Satisfaction in Workers of a Construction Company in Ica, 2025," aims to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction. The study employs a quantitative approach, is basic in nature, and has a descriptive-correlational level and a non-experimental, cross-sectional design. The census sample consisted of 15 workers. A Likert-scale questionnaire was administered, and normality tests and Spearman's rank correlation coefficient were used for inferential analysis. The descriptive results show that 87% of the workers perceive both the organizational culture and job satisfaction as high. This indicates positively favorable results, reflecting aspects such as leadership within the organization and professional development. The study concludes that a significant relationship exists between organizational culture and job satisfaction. The dimensions with the greatest influence are the work environment, working conditions, and personal development.

**Keywords:** Leadership, structure, employee benefits, appreciation for work, and professional development.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Portada	i
Constancia de aprobación de la investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
2.1 Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3 Preguntas de investigación específicas	17
2.4 Objetivo general	17
2.5 Objetivos específicos	17
2.6 Justificación e importancia	18
2.7 Alcances y limitaciones	22
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>23</b>
3.1 Antecedentes	23
3.2 Bases Teóricas	33
3.3 Marco conceptual	39
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>41</b>
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	41
4.2 Diseño de la investigación	42
4.3 Hipótesis general y específicas	42
4.4 Identificación de las variables	42
4.5 Matriz de operacionalización de variables	45
4.6 Población-muestra	46
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	47
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>49</b>

5.1	Presentación de Resultados	49
5.2	Interpretación de los Resultados	57
<b>VI.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	60
6.1	Análisis inferencial	60
<b>VII.</b>	<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	65
7.1	Comparación de los resultados	65
	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	71
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	73
	<b>ANEXOS</b>	80
	Anexo 1: Matriz de consistencia	81
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	82
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	84
	Anexo 4: Base de datos	90
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	91
	Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	92

## INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.	49
Tabla 2	Dimensión comunicación interna de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.	50
Tabla 3	Dimensión valores de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.	51
Tabla 4	Dimensión entorno de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.	52
Tabla 5	Variable satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica.	53
Tabla 6	Dimensión condiciones laborales de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.	54
Tabla 7	Dimensión beneficio laboral de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.	55
Tabla 8	Dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.	56
Tabla 9	Pruebas de normalidad.	60
Tabla 10	Correlación entre Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en una empresa constructora de Ica.	61
Tabla 11	Correlación entre la Comunicación interna y la Satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.	62
Tabla 12	Correlación entre los Valores organizacionales y la Satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.	63
Tabla 13	Correlación entre el Entorno y la Satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa constructora de Ica.	64

## INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica. 49
Figura 2	dimensión comunicación interna de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica. 50
Figura 3	dimensión valores de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica. 51
Figura 4	dimensión entorno de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica. 52
Figura 5	variable satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica. 53
Figura 6	dimensión condiciones laborales de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica. 54
Figura 7	dimensión beneficio laboral de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica. 55
Figura 8	dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica. 56

## I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es un factor determinante en la productividad y el rendimiento de las empresas, en especial en una empresa constructora de Ica. En el mundo empresarial altamente competitivo, la capacidad de una organización para mantener un entorno laboral positivo y motivado se traduce directamente en la calidad de sus procesos y en la satisfacción de los beneficiarios. En este aspecto, la presente investigación titulada Cultura Organizacional y satisfacción laboral en una Empresa constructora de Ica se enfoca en analizar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de en una empresa constructora de Ica donde su actividad principal es la de ejecutar proyectos de construcción dirigidos al sector público. El objetivo principal de este estudio es evaluar cómo la cultura organizacional tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. Para esto, se plantea la identificación de las dimensiones claves de la cultura organizacional y su impacto en la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, se busca determinar si existen factores internos o externos que afectan la percepción del ambiente laboral y, en consecuencia, la productividad de la organización. El desarrollo de esta investigación se basa en una metodología cuantitativa y descriptiva, utilizando encuestas como principal herramienta de recolección de datos. La población de estudio está conformada por los trabajadores de la empresa en Ica, quienes aportarán información relevante sobre su percepción de la cultura organizacional y su impacto en la satisfacción laboral. Los datos recopilados fueron analizados mediante técnicas estadísticas que permitirán establecer correlaciones entre las variables estudiadas. Esta tesis está organizada en siete capítulos. El Capítulo I presenta la introducción general al tema. El Capítulo II aborda el planteamiento del problema, formulando la pregunta principal, objetivos, justificación, alcances y limitaciones del estudio. El Capítulo III desarrolla el marco teórico, incluyendo antecedentes, bases teóricas y marco conceptual. El Capítulo IV detalla la metodología ya empleada, incluyendo el tipo y nivel de la investigación, diseño, hipótesis, población, muestra e

instrumentos utilizados. A partir del Capítulo V, se presenta la evidencia empírica obtenida: conteniendo la presentación e interpretación de resultados; el Capítulo VI incluye el análisis inferencial de los datos, y el Capítulo VII desarrolla la discusión de los resultados comparándolos con otros estudios previos. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones, seguidas por las referencias bibliográficas y anexos que respaldan el trabajo ya realizado. Con esta investigación se espera contribuir al conocimiento académico y empresarial sobre la cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica. De esta manera, se fomenta la competitividad de los colaboradores y sostenibilidad de la organización.

*La autora.*

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

A nivel internacional, los problemas de cultura corporativa surgen de la incapacidad de una empresa para adaptarse a influencias macroeconómicas como los cambios tecnológicos, económicos, sociales y políticos. Villafuerte (2023), analizó la “Cultura organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa” Esto genera resistencia al cambio, ineficiencia y pérdida de competitividad. Esto se manifiesta como una cultura que obstaculiza la innovación, el aprendizaje continuo y la agilidad necesaria para desenvolverse en un mercado volátil, a la vez que dificulta la atracción y retención del talento.

Según lo citado por los investigadores González, Ochoa & Celaya (2016), una práctica muy común vinculada a la cultura organizacional, es la de dar soluciones para mejorar el rendimiento y eliminar así, por ejemplo, las que pueden considerarse como "manzanas podridas" dentro del personal, esto en relación con sus valores y su compromiso ya demostrado. El tener conocimiento claro de lo que es compromiso organizacional y de su colocación al mercado, permite en buena cuenta a todas las organizaciones comprender bien y mejor las necesidades de los colaboradores, los compradores, la competitividad y, en definitiva, el entorno del mercado, lo que conduce a un mejor rendimiento de cualquier organización.

En Perú, los problemas de la cultura organizacional incluyen la falta de compromiso laboral, el liderazgo ineficaz, la comunicación deficiente y la resistencia al cambio, afectando el desempeño de las instituciones. La cultura tradicional, con fuerte arraigo a la jerarquía y el nepotismo, dificulta la adaptación a modelos modernos y la

innovación, generando bajo rendimiento y desmotivación en el personal.

Como indica Bachelet (2024) en su artículo, concluyendo que, a diferencia de otros países del mundo, América Latina no le da la misma relevancia a la cultura organizativa, lo que genera consecuencias perjudiciales en el sentido de participación entre los mismos. Este sentimiento de pertenencia también está relacionado con el compromiso a la organización. En tal sentido, en el Perú la desestimación de la importancia en la cultura organizacional también es una realidad implícita (Velaochaga & Rake, 2019). Respecto a ello se menciona que el propósito de la organización debe ser compartido por todos los colaboradores, con el fin de generar una dinámica movilizadora que refuerce la cultura de trabajo y, por consiguiente, el compromiso de todos con un propósito individual y superior.

En Ica, la problemática de la cultura organizacional se manifiesta en un ambiente laboral que puede afectar la satisfacción, el desempeño y la calidad educativa o de servicios, según estudios recientes. Las empresas o instituciones pueden sufrir una cultura desalineada que obstaculiza el progreso y el logro de objetivos. Para superar esto, es crucial comprender los factores que la moldean, como el liderazgo, los valores, la comunicación y el entorno profesional, para así fomentar un clima más productivo y positivo.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

**P.E.1:** ¿Cómo se relaciona la comunicación interna con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025?

**P.E.2:** ¿Cómo se relacionan los valores con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025?

**P.E.3:** ¿Cómo se relaciona el entorno laboral con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025?

## **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.

## **2.5. Objetivos específicos.**

**O.E.1:** Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.

**O.E.2:** Determinar la relación que existe entre los valores y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.

**O.E.3:** Determinar la relación que existe entre el entorno laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.

## **2.6. Justificación e Importancia**

### **Justificación**

Justificación teórica: El análisis de la cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral resulta fundamental porque permite comprender cómo los valores, creencias y prácticas compartidas dentro de una organización influyen directamente en la motivación y desempeño de los colaboradores. La cultura organizacional actúa como un marco que regula el comportamiento, orienta la toma de decisiones y fortalece la identidad de los trabajadores dentro de la empresa (Reyes, 2018). A su vez, el nivel de satisfacción en el trabajo es un elemento muy esencial que refleja el bienestar de los trabajadores y la efectividad de las políticas internas, dado que un ambiente favorable incentiva la retención del talento y el compromiso con las metas de la organización (Robbins y Judge, 2009).

Múltiples investigaciones anteriores a esta han evidenciado que una cultura organizacional fuerte, cimentada en valores y reglas claras, tiene un efecto directo en el grado de satisfacción y en cómo los empleados aprecian su entorno laboral (Chiavenato, 2007). Por lo tanto, este estudio no solo se basa en la necesidad de profundizar en la teoría de la gestión organizacional, sino que también se enriquece el conocimiento científico al establecer conexiones entre estas variables como son, la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el ámbito de empresas del sector de la construcción.

Justificación científica: El estudio sobre la cultura organizacional y la satisfacción de los empleados ha adquirido importancia notablemente en los últimos años, puesto que ambas variables impactan directamente en la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones. Sin embargo, gran parte de las investigaciones se ha enfocado en sectores como las industrias o el sector educativo, lo que refleja la necesidad de seguir investigando las áreas

específicas como la construcción, donde las dinámicas laborales presentan características únicas (Tinoco, 2023).

Desde un enfoque científico, esta investigación ayuda a mejorar la comprensión en la teórica sobre cómo los valores, normas y prácticas organizacionales afectan el bienestar de los trabajadores y la motivación de estos. Schein (1988) indica que la cultura organizacional es un sistema complejo que influye en las actitudes laborales, mientras que Robbins y Judge (2009) subrayan que la satisfacción es un indicativo clave de compromiso y rendimiento. En este contexto, el estudio proporciona evidencia empírica que permite comparar teorías establecidas con la realidad de una empresa constructora, generando descubrimientos que pueden enriquecer el campo de la gestión organizacional y laboral.

Justificación metodológica: El enfoque que se ha elegido para esta investigación se fundamenta en la naturaleza de las variables estudiadas. Dado que tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral son dos conceptos que se pueden medir a través de las percepciones y actitudes de los empleados, es apropiado utilizar un diseño cuantitativo correlacional, pues permite distinguir la relación entre ambas variables en un contexto específico (Hernández y Mendoza, 2018).

El empleo de encuestas estructuradas hace más fácil la recopilación de datos de forma objetiva y uniforme, garantizando que la información recogida sea comparable entre los diversos participantes (Ato, 2013). Además, elegir herramientas que hayan sido validadas asegura la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos, aspectos fundamentales en cualquier investigación científica. Este tipo de diseño no solo permite describir los grados de cultura y satisfacción, sino también determinar si existe una conexión

significativa entre ambos, brindando así la evidencia empírica que puede respaldar investigaciones futuras en este ámbito.

**Justificación práctica:** La investigación sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa constructora de Ica, 2025, tiene una gran importancia práctica, ya que sus hallazgos pueden ser útiles para la gestión de recursos humanos y la optimización de los procesos internos de la empresa. Comprender cómo los valores, normas y prácticas dominantes en la cultura organizacional afectan la percepción de la satisfacción de los colaboradores y así permitirá reconocer fortalezas y oportunidades de mejora dentro del ambiente laboral. Esta información no solo ayudará a desarrollar estrategias dirigidas a aumentar el bienestar y la motivación de los empleados, sino que también favorecerá el fortalecimiento de la identidad institucional, el compromiso con las metas empresariales y la disminución de la rotación de personal.

En la industria de la construcción, se distingue por su alto grado de exigencia y competencia, contar con un clima laboral idóneo es esencial para conservar la productividad y la calidad del servicio. Por todo esto, los resultados de la investigación pueden ser la base para elaborar políticas de gestión que fomenten un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente, lo que afecta directamente en el crecimiento sostenible de la empresa.

**Justificación social:** Este estudio es relevante desde un punto de vista social porque analiza la conexión entre la cultura dentro de una organización y la satisfacción de los trabajadores, elementos que impactan directamente el bienestar de los trabajadores y la vida de sus familias. Entender cómo el entorno cultural de una empresa de construcción afecta la percepción y la motivación de sus trabajadores, permite desarrollar propuestas que mejoren un clima

laboral más justo y saludable. Así, la investigación no solo apoya el crecimiento interno de la empresa, sino que también beneficia a la comunidad a impulsar prácticas laborales más equitativas, que potencian la productividad y el bienestar emocional de los empleados. Además, los hallazgos servirán como base para que los líderes y encargados de recursos humanos elaboren políticas que promuevan valores comunes y condiciones de trabajo apropiadas en las empresas. Esto conlleva a una disminución de los conflictos internos, un mayor compromiso con los objetivos de la institución y, por ende, un mejor servicio a la sociedad.

### **Importancia**

La investigación que se presenta es de gran importancia porque debido a que examina la cultura organizativa y la satisfacción laboral, dos factores que afectan de manera directa el rendimiento y la dedicación de los trabajadores en las empresas. Estudiar esta conexión en una constructora de Ica facilitará entender cómo los principios, reglas y dinámicas internas impactan en la motivación, eficacia y seguridad del personal que se tiene a cargo, aspectos fundamentales para alcanzar las metas de toda institución.

En el ámbito académico, esta investigación proporciona nuevos datos empíricos que enriquecen el conocimiento sobre la gestión de recursos humanos en el sector de la construcción, un área que aún presenta huecos de investigación en el contexto regional. En términos prácticos, todos los hallazgos podrán ser utilizados por los encargados de la gestión organizativa para crear nuevas estrategias que refuercen la cultura interna y fomenten un ambiente laboral más positivo.

Asimismo, la investigación tiene mucha importancia para toda la sociedad, ya que el bienestar de los empleados influye directamente en su calidad de vida y en el desarrollo sostenible de la región. Por

lo tanto, este estudio se convierte en una herramienta valiosa para implementar cambios benéficos tanto en la organización como en la comunidad.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

La presente investigación tiene como principal propósito investigar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en una empresa constructora ubicada en la ciudad de Ica. El estudio principalmente se enfocó en evaluar las variables claves que inciden en el entorno en el trabajo y el rendimiento de los colaboradores, como la comunicación interna, el entorno laboral, las condiciones laborales, desarrollo personal, beneficio laboral, entre otras.

El alcance es de tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional, lo que nos permite identificar no solo las características de cada variable, sino también la posible relación entre ellas. Así mismo, al aplicar un enfoque cuantitativo, se asegura la objetividad en la recolección y análisis de los datos. Los resultados de la presente investigación podrán servir como base para la formulación de estrategias que contribuyan a mejorar la comunicación y el desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa.

### **Limitaciones**

La principal limitación fue el reducido tamaño de la población, conformada únicamente por 15 trabajadores, lo que me restringe la generalización de los resultados a comparación de otras organizaciones del mismo rubro. Asimismo, la información que se ha podido recopilar depende mucho de la honestidad y disposición de los participantes para responder el cuestionario ya aplicado, lo cual puede estar influenciado por factores subjetivos.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Los antecedentes considerados para el desarrollo de la investigación fueron tres tipos: internacionales, nacionales y locales. A continuación, se detalla los siguientes estudios, al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de las variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **Internacionales**

Ispik (2021) en su investigación titulada “El papel de la cultura organizacional en la satisfacción y el desempeño de los empleados”, realizada en el Ministerio de Religión de la ciudad de Pekanbaru, Indonesia, tuvieron como objetivo determinar cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral y en el desempeño de los empleados. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, aplicándose cuestionarios estructurados a una población de trabajadores del ministerio, de la cual se seleccionó una muestra de 40 empleados. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario sobre cultura laboral y satisfacción laboral, y para el análisis estadístico se empleó el modelo de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS). Los resultados evidenciaron que la cultura organizacional tuvo un efecto significativo tanto en la satisfacción laboral como en el desempeño, y que además la satisfacción laboral influyó positivamente en el rendimiento del personal. Se concluyó que una cultura organizacional sólida y favorable contribuye directamente a una mayor satisfacción de los empleados y, en consecuencia, a un mejor desempeño laboral.

Hakro (2023), en su investigación titulada “Evaluación de la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral, el desempeño de los empleados y el compromiso de los empleados” realizada en bancos privados de la provincia de Sindh, Pakistán, tuvieron como objetivo evaluar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso de los trabajadores. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo explicativo y transversal. La población estuvo conformada por empleados gerentes y no gerentes de bancos privados de Sindh, y la muestra fue seleccionada mediante muestreo por conveniencia, aplicándose cuestionarios estructurados a los participantes. Para el análisis de los datos se utilizaron los programas SPSS y PLS-SEM, lo que permitió medir los vínculos entre las variables. Los resultados mostraron que la cultura organizacional se asocia de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso de los trabajadores. Se concluyó que fortalecer la cultura organizacional contribuye a incrementar la motivación, la productividad y el involucramiento de los empleados, y se recomendó explorar en investigaciones futuras el papel mediador de la satisfacción laboral y del engagement en dicha relación.

Pham y Tuan (2023), en su artículo titulado “Fortalecimiento del vínculo entre la cultura organizacional y la lealtad de los empleados: exploración de los efectos mediadores de la confianza de los empleados y la satisfacción laboral”, desarrollado en hospitales privados del sur de Vietnam, tuvieron como objetivo analizar el papel mediador de la confianza del empleado y de la satisfacción laboral en la relación entre la cultura organizacional y la lealtad del personal de salud. La metodología fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por

profesionales de la salud que laboraban en hospitales privados, y la muestra incluyó a 355 participantes entre médicos, enfermeras y técnicos de apoyo. Para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios estructurados que midieron cultura organizacional, confianza, satisfacción laboral y lealtad, y para el análisis se utilizó la técnica de ecuaciones estructurales mediante el programa SmartPLS. Los resultados evidenciaron que la cultura organizacional tuvo un efecto positivo y significativo en la confianza y en la satisfacción de los trabajadores, y que estas dos variables actuaron como mediadoras en la relación con la lealtad laboral. Se concluyó que fortalecer la cultura organizacional, al mismo tiempo que se fomenta la confianza y se incrementa la satisfacción de los colaboradores, contribuye de manera decisiva a consolidar la lealtad del personal hacia la organización.

Mera y Zambrano (2021), en su tesis “Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí”, de la Revista Científica Dominio de las Ciencias, en Manabí, Ecuador. Tuvo como objetivo analizar motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. El alcance de la investigación fue descriptivo correlacional, el diseño no experimental transversal. La población estuvo integrada por 150 funcionarios y la muestra se obtuvo por muestreo no probabilístico por conveniencia, quedando constituida por 108 empleados de la entidad. La información fue recogida en 02 cuestionarios tipo escalamiento de Likert de preguntas abiertas o cerradas. Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente, los resultados indicaron que sí existe una correlación directa y significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. Finalmente, se concluyó que una efectiva motivación laboral conlleva ineludiblemente a un

compromiso organizacional y, por ende, debe ser reforzado para la consecución de las expectativas organizacionales.

Imam (2022), en su estudio titulado “Organizational Culture and Job Satisfaction: Performance as a Mediation Variable”, realizado en el contexto de la gobernanza local en el distrito de South Halmahera, provincia de Maluku del Norte, tuvieron como objetivo evaluar el papel mediador del desempeño entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. La metodología fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional. La población estuvo compuesta por los funcionarios de gobierno local, y se seleccionó una muestra de 179 personas mediante muestreo por conveniencia. Para medir las variables se utilizaron cuestionarios estructurados, y se verificó la validez y confiabilidad mediante análisis factorial (cargas factoriales  $\geq 0,50$ ) y alfa de Cronbach  $\geq 0,70$ . El análisis estadístico incluyó regresión jerárquica y regresión simple. Los resultados muestran que el desempeño actúa como un mediador completo entre cultura organizacional y satisfacción laboral. Se concluyó que la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral se logra a través del desempeño, indicando que mejorar la cultura organizacional impacta positivamente el desempeño, lo que a su vez incrementa la satisfacción de los empleados.

### **Nacionales**

Las investigadoras Torres y Pinedo (2020) en su tesis titulada “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en una Empresa de Seguridad. Ucayali 2019”, tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de seguridad en Ucayali. La metodología fue de tipo no experimental, con un diseño correlacional descriptivo, aplicándose cuestionarios a una

muestra de 108 trabajadores. Para la variable cultura organizacional se utilizó el cuestionario de Olmos y Socha (2006), con un alfa de Cronbach entre 0,81 y 0,84; mientras que para la satisfacción laboral se empleó el cuestionario de Cock, Hepworth, Wall y Warr (1981), basado en la teoría de los dos factores de Herzberg, con un alfa de Cronbach entre 0,78 y 0,87. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,445 ( $p = 0,004$ ), lo que evidenció que al mejorar la cultura organizacional también se incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores. Asimismo, se determinó que los valores, normas y prácticas compartidas en la organización influyen de manera positiva en la motivación y compromiso del personal, lo que contribuye a un mejor desempeño y permanencia en la empresa.

La investigadora Zamudio Vargas (2023) en su tesis titulada “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal docente del SENATI – CFP Ilo, 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del SENATI – CFP Ilo. La metodología fue de tipo no experimental, con un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo, aplicada a una muestra de docentes seleccionados de dicha institución. Para la medición de la cultura organizacional se utilizó el cuestionario de Denison (1990), adaptado y validado al contexto, mientras que la satisfacción laboral se evaluó mediante el cuestionario de S20/23 de Meliá y Peiró (1989), ambos con adecuados niveles de confiabilidad. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables, lo que indica que una cultura organizacional sólida, basada en la participación, la adaptabilidad y la coherencia, influye directamente en mayores niveles de satisfacción laboral en los docentes. Asimismo, se

evidenció que los valores y prácticas compartidas dentro de la organización fortalecen el compromiso y la motivación, generando un mejor clima laboral y favoreciendo el desempeño educativo.

Hernández García (2022) en su tesis titulada “Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de Lima durante el año 2020. La metodología fue cuantitativa con diseño descriptivo correlacional y enfoque transversal, aplicada a una población de 400 docentes. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de satisfacción laboral, el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de cultura organizacional de Olmos y Socha. Los resultados, según el coeficiente de correlación de Spearman, revelaron una correlación positiva y significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral ( $\rho = 0.791$ ), lo cual indica que, a mayor cultura organizacional, mayor compromiso organizacional entre los docentes.

El investigador Rubio Dancourt (2024) en su tesis titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de orientación al cliente”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en una empresa orientada al cliente. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel de análisis descriptivo-correlacional, aplicado a una muestra de 94 trabajadores. Para medir la cultura organizacional se utilizó el Cuestionario de Cultura Organizacional, adaptado para esta investigación, mientras que

la satisfacción laboral se evaluó mediante la Escala de Satisfacción Laboral (versión adaptada por Domínguez, Calderón y Arroyo, 2016). Se concluyó que existe una relación significativa y directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, así como entre las dimensiones de la cultura y los distintos factores de satisfacción en el entorno laboral.

La investigadora Ordinola (2022) en su tesis titulada “La satisfacción laboral y la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel, Lambayeque – 2022” tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables en los trabajadores administrativos de dicha entidad. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo-correlacional y de corte transversal, trabajándose con una muestra de 71 colaboradores. Para la recolección de información se aplicaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y el Cuestionario de Cultura Organizacional de Cameron y Quinn (OCAI). Los resultados mostraron que los trabajadores presentan un nivel medio de satisfacción laboral, destacando la cohesión. En cuanto a la cultura organizacional, se identificó un predominio de la cultura jerárquica, caracterizada por la centralización en normas y procesos. El análisis de correlación de Spearman obtuvo un valor de significancia de  $p = 0,288$ , lo que evidencia que no existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la institución. Se concluyó que los niveles de satisfacción dependen más de factores de motivación y reconocimiento que del tipo de cultura organizacional predominante.

### **Locales o regionales**

El investigador Caverro Tang (2021) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores

administrativos del Poder Judicial de Ica”, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de dicha institución. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-explicativo y de corte transversal, trabajando con una muestra de 102 participantes de una población de 141. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta con cuestionarios validados que midieron tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral. El análisis estadístico se realizó mediante el software SPSS y la prueba de chi-cuadrado. Los resultados demostraron que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, resaltando que dimensiones como estructura, autonomía, relaciones interpersonales, reconocimiento e identidad institucional guardan relación directa con la satisfacción de los trabajadores. Se concluyó que un clima organizacional favorable impacta de manera positiva en la satisfacción laboral de los administrativos del Poder Judicial en Ica.

La investigadora Palomino Donayre (2023) en su tesis titulada “Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del hospital Regional de Ica 2022” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la entidad. Para lo cual, se fijaron los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre la cultura organizacional y las dimensiones de la variable independiente. Del mismo modo se buscaba establecer la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la variable independiente. A causa de ello, se ejecutó una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental, la información fue recopilada mediante la técnica

de la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. La muestra se realizó a los profesionales del hospital Regional que fueron 84 profesionales encuestados lo que permitió concluir que la cultura organizacional influye directamente en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del hospital Regional de Ica 2022 ( $p < 0,05$ ), por medio del análisis en el software estadístico SPSS versión 26.

La investigación de Pow Sang Campos (2021), titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica 2021”, tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de dicha institución. El estudio fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, aplicado a una muestra intencionada y aleatoria de 20 docentes. Se empleó la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios específicos para medir ambas variables, cuyos datos fueron procesados mediante SPSS. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, tanto a nivel general como en dimensiones específicas como el significado de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento social y beneficios económicos. Los autores concluyeron que la cultura organizacional del colegio influye de manera positiva en la satisfacción de los docentes, destacando la importancia de fortalecer los elementos culturales para mejorar el bienestar laboral del personal docente.

El investigador Loayza Zaga (2023) en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una de las sedes del Ministerio Público de Ica – 2022” tuvo como propósito establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en dicha institución. Se aplicó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel descriptivo-

correlacional. La muestra estuvo integrada por 25 trabajadores, a quienes se les administraron dos cuestionarios tipo Likert: el de Cultura Organizacional y el de Desempeño Laboral, previamente validados mediante juicio de expertos. Los resultados mostraron una relación significativa entre ambas variables ( $r_s = 0.467$ ;  $p = 0.018$ ), evidenciando que los trabajadores que perciben un mejor nivel de cultura organizacional también presentan un desempeño más favorable. Asimismo, se encontró que el 64% calificó la cultura organizacional en un nivel regular y el 80% reportó un desempeño igualmente regular. En conclusión, la investigación determinó que la cultura organizacional tiene un papel relevante en la manera en que los trabajadores cumplen sus funciones, lo que refleja la importancia de las prácticas y valores institucionales para alcanzar niveles adecuados de rendimiento.

La tesis elaborada por el investigador Chaoyang Xu (2021) en su tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica” parte de la necesidad de entender la asociación entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en una empresa minera de capitales chinos, con trabajadores de nacionalidad peruana y china; con el objetivo de ser una referencia para la comunidad académica, se van a describir aspectos importantes de la cultura china y aspectos de la cultura peruana, tanto las similitudes como las diferencias significativas que se manifiestan durante la jornada laboral. Para encontrar una medida cuantitativa de la asociación entre la cultura organizacional de la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores se midió la correlación entre estas dos variables, usando como instrumento de medición una encuesta aplicada a una muestra de 322 trabajadores, a través del coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.2. Bases Teóricas**

#### **Variable 1: Cultura Organizacional**

##### **Definición:**

La cultura presente en una empresa, de acuerdo con Schein (1988), se forma mediante un grupo de creencias esenciales que han sido desarrolladas y mejoradas para enfrentar desafíos de adaptación. Pérez (2014) sugiere que esto tiene implicancia en que las ideas se generan y se ejecutan dentro de una organización, abarcando un conjunto de valores, conocimientos y estándares compartidos que guían el comportamiento de sus miembros.

##### **Teorías relacionadas a la Cultura Organizacional.**

Méndez (2019) opina que la cultura organizacional es un entramado muy complejo que impacta no solo en las actividades internas de la organización, sino que también brinda estabilidad y continuidad en contextos diversos. Esta teoría sostiene que la cultura se desarrolla como un sistema de control sutil que, aunque no siempre se percibe, afecta la manera en que los empleados se relacionan, colaboran y se alinean con los objetivos de la entidad. Esto lleva a considerar que la cultura organizacional es un factor estructural que influye directamente en la competitividad y el progreso de la organización, por lo que su evaluación es crucial para cualquier análisis organizativo.

Por otro lado, Reyes y Moros (2018) lo ven como una manifestación de la identidad presente y futura de una institución. Ellos se apoyan en enfoques funcionalistas y psicodinámicos. De acuerdo con estos dos autores, la cultura es entendida como una estructura propia a la esencia social de los individuos, quienes anhelan pertenecer y adaptarse al grupo, así como una dinámica de interacción donde el intercambio de elementos mejora las relaciones mediante emociones y pensamientos. De esta

manera, la cultura se convierte en un factor único que alinea los valores individuales con los de la organización, promoviendo la colaboración y, en última instancia, optimizando el rendimiento de la institución. Según Yopan, Palmero y Santos (2020), proponen que la cultura organizacional debería ser vista como una construcción de las interacciones sociales dentro de una entidad. Esta visión resaltaría la importancia de analizar la cultura como una construcción de la sociedad que otorga significado a las acciones y relaciones dentro de la organización o entidad. Al entender la cultura de este modo, se subraya que el crecimiento de la organización no solo se basa en aspectos estructurales o recursos tangibles, sino también en las conexiones sociales que se generan y cómo estas influyen en la productividad y en la satisfacción de los empleados en común.

Reyes y Moros (2019) sostienen que una cultura se define a través de símbolos, creencias y normas, los cuales son fundamentales para forjar la identidad de una organización. Estos significados no son permanentes en el tiempo, sino que cambian constantemente, influenciados por factores como el estilo de liderazgo, las subculturas que surgen y las circunstancias socioeconómicas. Desde su punto de vista de los autores, la cultura dentro de una organización se considera un proceso dinámico que está siempre en evolución, lo que significa que puede modificarse y ajustarse para mejorar el rendimiento organizacional a medida que los colaboradores de la organización cambien sus percepciones y sus comportamientos. En conjunto, estas teorías proporcionan una base consistente para entender la cultura organizacional como una variable de gran importancia que no solo afecta los valores internos de la empresa, sino que también tiene una influencia directa en el comportamiento de los empleados y en la efectividad de la organización.

## **Dimensiones.**

### Comunicación interna

Según diversos autores, la comunicación interna se refiere al diálogo de ideas o datos dentro de una entidad, englobando todos los aspectos de su funcionamiento. Se ve como un recurso fundamental para estimular a los trabajadores, lograr objetivos comunes y promover una cultura organizacional fuerte, como señala Brandolini (2009). Se caracteriza por incluir tanto métodos de la comunicación oficiales como no oficiales, y es sumamente importante para la eficacia de la entidad, el éxito empresarial y la confianza de los colaboradores.

### Valores

Los valores son normas o creencias que orientan la conducta de las personas, y diversos autores los han descrito desde diferentes enfoques: Rokeach (1970) los define como creencias que dictan cómo debe ser la vida; Escames (2000) los interpreta como pautas que dirigen el comportamiento y permiten juzgar las acciones; Fromm (2017) los relaciona con lo que favorece el desarrollo de las habilidades humanas y la existencia, los presenta como entidades únicas a las que se llega mediante un tipo de conocimiento particular, estableciendo una jerarquía entre ellos.

### Entorno laboral

El entorno laboral es el contexto, tanto físico como mental, donde los trabajadores realizan sus funciones, afectado por elementos organizacionales y sociales que impactan su bienestar y eficacia. Autores como Chiavenato (2007) lo describen como las características del ambiente laboral que son percibidas por los empleados y que tienen un efecto en su comportamiento, mientras que Venutolo (2009) lo consideran un conjunto de atributos detectados que influyen en la conducta laboral. Por otro

lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo interpreta como un ámbito donde se trabaja conjuntamente para salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados.

## **Variable 2: Satisfacción laboral.**

### **Definición:**

Herzberg (1968), indica que es una cualidad que los trabajadores adquieren en su desarrollo laboral, cumpliendo sus objetivos y metas que se generan mediante el reconocimiento al éxito, realización, identificación y responsabilidad. En otras palabras, es lo que una persona debe esperar del trabajo y lo que efectivamente obtiene de él.

El conjunto de emociones positivas que expresan los integrantes de una organización en relación con la visión, misión, metas y procedimientos de la institución, así como el orgullo que sienten los trabajadores por formar parte de la organización. Por su parte, Choque (2022) opina que la satisfacción es una actitud general hacia el trabajo, compuesta por la valoración que los empleados tienen de las condiciones en las que se lleva a cabo su labor. Mientras tanto, Bernal (2023) define la satisfacción laboral como la respuesta emocional que resulta de la interacción entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las circunstancias laborales que perciben.

Entre los factores intrínsecos, que están relacionados con el contenido y las tareas asumidas, se encuentran aquellos aspectos del puesto que generan una satisfacción duradera y potencial de productividad, tales como: oportunidades de desarrollo y avance, autonomía, el mismo trabajo, logro, reconocimiento y responsabilidad.

Además, en cuanto a los factores extrínsecos, que se refieren a las condiciones que rodean al trabajador en su desempeño, Giovannone (2012), incluye: beneficios sociales, ambiente de

trabajo, políticas de la empresa, supervisión, relaciones interpersonales, remuneración y estabilidad en el empleo.

### **Teorías relacionadas a la Satisfacción laboral.**

En este sentido, Charaja y Mamani (2014) mencionan que la satisfacción en el trabajo abarca las actitudes, que son respuestas emocionales "sentimientos" de los empleados hacia sus tareas y su entorno laboral. En relación a esto, Soler (2023) sostiene que la satisfacción laboral puede entenderse como una actitud que se relaciona con ciertos tipos de comportamientos, alineándose con lo que señala Robbins & Judge (2009), quien dice que la satisfacción laboral refleja la actitud global que tiene una persona hacia su ocupación, una actitud que se fundamenta en las creencias y valores que cada trabajador desarrolla en el ámbito de su labor.

Se podría deducir, entonces, que una persona con un alto nivel de satisfacción también manifestará actitudes favorables hacia su labor. Los elementos fundamentales que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son: un empleo que resulte intelectualmente estimulante, recompensas justas y buenas relaciones con los compañeros, en concordancia con lo que indica Robbins & Judge (2009), quien también identifica como elementos de satisfacción laboral: las recompensas, la naturaleza de las tareas, el respaldo del superior y las interacciones entre colegas.

Por otro lado, la existencia de dos categorías de elementos laborales: una clase de factores extrínsecos o higiénicos que previenen la insatisfacción cuando se encuentran en niveles adecuados; y otra clase de factores intrínsecos o motivadores que generan o fomentan la satisfacción. Ambos tipos de factores pueden influir en las habilidades y competencias del trabajador.

## **Dimensiones.**

### Condiciones laborales

Muchos escritores describen las condiciones de trabajo, incluido el impacto del entorno laboral de los trabajadores en su comportamiento y desempeño, lo cual es crucial para el éxito y la efectividad de una empresa. Autores como Robert Dailey (2012) las interpretan como fuerzas que influyen en el comportamiento laboral, mientras que Davis caracteriza este concepto como el propio entorno de trabajo.

### Beneficio laboral.

De acuerdo con trabajos como el de Jiménez (2017), las prestaciones laborales son los beneficios que las empresas brindan a sus trabajadores además del salario para satisfacer sus necesidades, elevar su calidad de vida y proporcionar satisfacción al trabajador, y van más allá de la simple retribución por el trabajo realizado. Estas prestaciones pueden englobar servicios relacionados con el ocio, la cultura, la salud y la capacitación, siendo esenciales para así atraer, mantener y motivar al personal, impactando de manera directa en el bienestar tanto del trabajador como de su familia.

### Desarrollo personal

Conforme a la teoría de Chappaz (2016), el desarrollo personal es un proceso de autorrealización que consiste en perfeccionar las habilidades y conocimientos del trabajador, alcanzar metas o vivir plenamente, También resalta la importancia de la observación, la imitación y la autoeficacia en este proceso, señalando así que el contexto social y las relaciones juegan un papel muy fundamental en el desarrollo personal.

### **3.3. Marco conceptual**

#### **Cultura organizacional**

Los principios, valores, normas y tradiciones comunes dentro de una organización, constituyen la esencia y el objetivo de la misma, estas guían el comportamiento de los colaboradores y permiten que se transmitan esos valores y prácticas a lo largo del tiempo dentro de la organización. Se manifiestan estos mediante elementos tangibles, como suelen ser edificios o símbolos, y creencias o conceptos implícitos que representan los cimientos más importantes de la cultura. La cultura influye directamente al desempeño y la adaptación de la organización, tanto en el ámbito interno como externo, siendo este un aspecto fundamental para su gestión y éxito en el ámbito laboral.

Valores y Creencias: Son las bases esenciales y la visión colectiva que guíaran las decisiones y acciones dentro de la organización.

Normas y Procedimientos: Son normas explícitas y tácitas que establecerán cómo deben actuar los miembros y cómo se deben llevar a cabo las tareas.

Comportamiento y Actitudes: El estilo de comportamiento distintivo que surge de la cultura, influenciando la forma en que los empleados piensan, sienten y actúan.

Adaptación Externa y Integración Interna: La cultura se desarrolla y cambia a medida que la organización enfrenta desafíos de ajuste al entorno y de coordinación interna.

#### **Satisfacción laboral**

Existen diferentes teorías que explican los factores que afectan la satisfacción laboral, como las relacionadas con los aspectos

de logros, el reconocimiento, el desarrollo personal y los aspectos como el salario valor, el entorno laboral y las relaciones con los colegas. Se resaltan las Teorías de los dos factores de Herzberg, motivadores e higiénicos, la Teoría de las necesidades de Maslow y la Teoría de la discrepancia de Locke, las cuales subrayan la relevancia de las necesidades personales, las recompensas, y el vínculo entre lo que el empleado espera y la realidad de su trabajo.

Reconocimiento; es fundamental para mantener motivado al colaborador y retener al talento.

Logros; se entiende como los éxitos conseguidos en el ámbito laboral, como la mejora de procesos, la dirección de proyectos exitosos.

Satisfacción; es el estado emocional positivo o cómodo que proviene de las experiencias en el trabajo, así como la valoración de las condiciones laborales.

Salario; es el costo de la fuerza de trabajo, dentro del marco de la teoría sociológica clásica.

Seguridad; se refiere a un grupo de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas destinadas a prevenir accidentes y eliminar condiciones peligrosas, así como a motivar e informar sobre la importancia de las prácticas preventivas.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

#### **Enfoque.**

La presente investigación se clasificó como cualitativo según los investigadores Hernández y Mendoza (2018), dado que se utilizaron cuestionarios como herramientas para poder recopilar los datos y como instrumentos de medición de variables.

#### **Tipo.**

Al referirse al tipo de investigación, a esto se le conoce como una investigación básica. De acuerdo con lo mencionado por Ñaupas (2014), este tipo de investigación tiene como objetivo generar nuevos conocimientos, desarrollar nuevas teorías o avanzar los principios fundamentales de un tema, sin necesariamente buscar soluciones a los problemas prácticos según lo previsto. En el marco de la investigación actual, el foco está en los empleados de una empresa de construcción, con el propósito de analizar el grado de cultura organizacional presente en la institución, así como sus causas, efectos y deficiencias. A partir de este examen, se buscarán oportunidades de mejora que podrían resultar ventajosas para los trabajadores de la empresa de construcción.

#### **Nivel.**

El análisis se clasificó en el nivel relacional. Según Hernández (2018), este método tiene como objetivo evaluar el nivel de conexión entre dos o más variables sin alterarlas, lo que facilita la identificación de relaciones entre ellas, aunque no se puede establecer una causalidad directa. En este estudio, se examinó la conexión entre la cultura organizacional y la satisfacción en el trabajo, puesto que era esencial entender cómo interactúan ambas variables para detectar ineficiencias y debilidades. Con base en estos resultados, se realizarán sugerencias y estrategias

de mejora dirigidas a los empleados de una empresa constructora.

#### **4.2. Diseño de Investigación**

Como enfoque para la investigación se empleo el método no experimental, fundamentándose en Fresno (2019), esto es porque no se llevaron a cabo alteraciones en las variables, sino que se obtuvieron datos para describir cómo se relacionan las variables estudiadas en su ambiente natural, sin realizar cambios o mejoras que puedan alterar la verdadera situación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de construcción.

#### **4.3. Hipótesis general y específicas.**

##### **Hipótesis general**

La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025

##### **Hipótesis específicas.**

**H.E.1:** La comunicación interna se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025

**H.E.2:** Los valores se relacionan con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025

**H.E.3:** El entorno laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025

#### **4.4. Identificación de las variables.**

##### **Variable 1:**

Cultura organizacional.

Krieger (2016) señala que la cultura se manifiesta también en las relaciones entre los individuos y las tecnologías dentro de la organización, lo que resulta en lo que se conoce como sistema

socio-técnico. Esta conexión se puede ver en las formas en que las personas interactúan, en los valores que comparten y en las ideologías que predominan (convicciones, rituales, expresiones artísticas, principios éticos, prácticas religiosas, leyendas).

### **Dimensiones:**

Comunicación interna

Guerrero (2019), lo vincula con el diálogo, los objetivos comunes, la motivación y el compromiso, así como con la cultura e identidad organizacionales, aspectos que influyen en el rendimiento y los resultados.

Valores

Investigadores como Rokeach (1970) analizaron y definieron estos principios, resaltando su relevancia para la felicidad, la imagen laboral y el progreso de las empresas. Ciertos valores que se aceptan habitualmente son la sinceridad, la colaboración, el cumplimiento, la rectitud y la flexibilidad, elementos clave para crear buenas relaciones de trabajo y un ambiente laboral estable.

Entorno Laboral

El grupo de cosas que afectan el bienestar físico y emocional de las personas que trabajan, junto con los aspectos sociales y tecnológicos dentro y fuera de una compañía (Hernández, 2020).

### **Variable 2:**

Satisfacción laboral. De acuerdo con Robbins & Judge (2009), se señala lo siguiente: La satisfacción en el trabajo es un resultado de las distintas actitudes que tienen los empleados, ya que sus labores implican interactuar con colegas y jefes, seguir reglas y políticas de la organización, cumplir con los estándares de rendimiento, enfrentar las condiciones laborales, identificarse o

integrarse con su puesto, recibir salarios, beneficios, reconocimientos y tener una evaluación equitativa.

**Dimensiones:**

Condiciones laborales

Las condiciones laborales como todos los elementos que rodean el trabajo y su impacto en las personas, abarcando no solo el aspecto físico, sino también factores relacionados con la higiene y la seguridad. (Crisales, 2000).

Beneficio laboral

Jiménez (2017), Este autor explica que los beneficios laborales son las ventajas que se obtienen por ser parte de una organización u ocupar un cargo, y que no constituyen un pago directo por el trabajo realizado.

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 01	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>D.1:</b> Comunicación interna	Comunicación clara Relaciones de autoridad	<b>1 al 4</b>	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Nivel bajo (12 – 20) Nivel medio (21 – 40) Nivel alto (41 – 60)	Ordinal
	<b>D.2:</b> Valores	Liderazgo Moral y ética	<b>5 al 8</b>			
	<b>D.3:</b> Entorno	Estructura física Estimulo físico	<b>9 al 12</b>			
VARIABLE 02	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>D.1:</b> Condiciones laborables	Realización de trabajo Comodidad con la infraestructura	<b>13 al 16</b>	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Nivel bajo (12 – 20) Nivel medio (21 – 40) Nivel alto (41 – 60)	Ordinal
	<b>D.2:</b> Beneficio laboral	Beneficios laborales Aprecio por el trabajo	<b>17 al 20</b>			
	<b>D.3:</b> Desarrollo personal	Desarrollo profesional Apoyo por parte de la empresa	<b>21 al 24</b>			

#### **4.6. Población – Muestra**

##### **Población.**

La población de una investigación se puede definir como el conjunto de elementos que comparten características similares dentro del objeto estudiado (Hernández, 2018). En este caso, para la investigación se consideró como población a los 15 colaboradores de la empresa constructora, quienes cumplían con las características establecidas para el estudio.

##### **Muestra.**

El tamaño de la muestra se realizó en la totalidad de los colaboradores por ser un grupo pequeño, lo que significa que encuestamos a todos los colaboradores, donde se utilizó los criterios específicos vinculados con las características necesarias para esta investigación (Hernández, 2018).

La muestra seleccionada para esta investigación fue de 15 colaboradores que cumplen con las características establecidas para el estudio en cuestión.

##### **Muestreo.**

En consecuencia, se realizó con una muestra censal, esto quiere decir, una muestra que incluyó a la totalidad de la población debido a su reducido tamaño, lo que me permitió un análisis más exhaustivo y representativo de los colaboradores de la empresa.

#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

##### **Técnica**

Se entiende por técnica de investigación al procedimiento o forma en particular de obtener datos o información; Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirvió de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general. (Arias, 2012)

### **Instrumento.**

Según Ñaupas (2014), un cuestionario es una técnica de recolección de información en la que se formula una serie de preguntas alineadas con la hipótesis y las variables de investigación. La finalidad es obtener información estructurada que permita probar la hipótesis planteada. En este sentido se podría decir que la encuesta fue utilizada como una herramienta clave dentro del enfoque cuantitativo, facilitando la obtención de los datos precisos para el análisis. Las fichas técnicas correspondientes a las encuestas ya aplicadas en el estudio se encuentran detalladas en el cuestionario, donde se presentan los aspectos metodológicos utilizados para su aplicación y análisis.

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

De acuerdo con Hernández (2018) la confiabilidad es la aplicación repetida de un instrumento de medición, bajo las mismas condiciones, produce los mismos resultados, la confiabilidad implica consistencia y estabilidad en las mediciones realizadas.

De acuerdo con Hernández (2018) la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, la validez asegura que los resultados obtenidos reflejen adecuadamente el estudio y sean útiles para los propósitos de la investigación. La validez de los instrumentos empleados en este estudio se validó mediante tres expertos.

1. Prueba de Normalidad, Antes de aplicar cualquier prueba estadística de correlación, se procede a realizar una prueba de normalidad con el objetivo de determinar si los datos presentan una distribución normal o no. Entre las pruebas más utilizadas para este fin se encuentran: Prueba de Kolmogorov-Smirnov (cuando la muestra es mayor de 50 participantes). Prueba de Shapiro-Wilk (cuando la muestra es menor de 50 participantes). Dado que la

presente investigación esta basada en una población de 15 trabajadores, se emplea la prueba de Shapiro-Wilk, ya que es la más adecuada para muestras pequeñas. Si los datos realmente cumplen con la normalidad, se podrá aplicar una prueba paramétrica de correlación; en caso contrario, se usará una prueba no paramétrica.

2. Prueba de Correlación, Una vez determinada la normalidad de los datos, se aplica la prueba estadística más adecuada para medir la relación entre las variables: cultura organizacional y la satisfacción laboral si cuentan con una distribución normal: Se aplica la correlación de Spearman, que es una prueba no paramétrica adecuada para medir la relación entre variables ordinales o cuando los datos no siguen una distribución normal.

3. Procesamiento de Datos, El procesamiento de los datos se lleva a cabo mediante el uso de un software estadístico como es SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y Excel, los cuales permiten organizar los datos, tabular y analizar. Se generan las tablas y figuras descriptivos para así visualizar los resultados y facilitar la interpretación de la relación entre el clima organizacional y la productividad en una empresa constructora de Ica.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

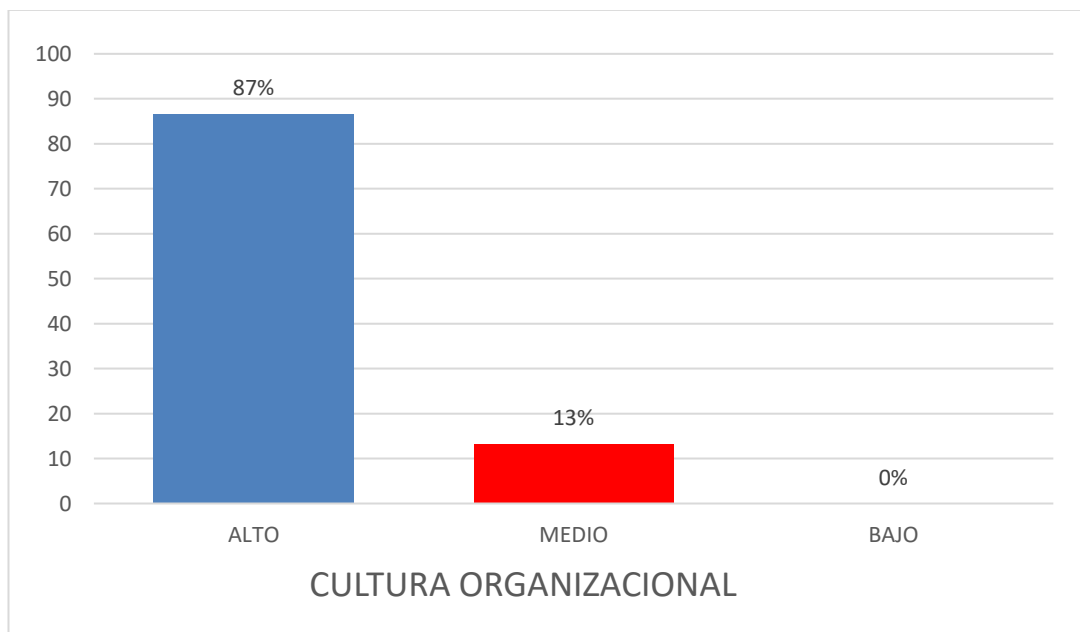
En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la encuesta que se realizó a los colaboradores de una empresa constructora de Ica. El análisis descriptivo permitió conocer las características y tendencias mediante las respuestas recolectadas a través de las variables cultura organizacional y satisfacción laboral, considerando cada una de sus dimensiones.

Tabla 1: *variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	87%	87%	87%
	Medio	2	13%	13%	100%
	Bajo	0	0%	0%	100%
	Total	15	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: *variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.*



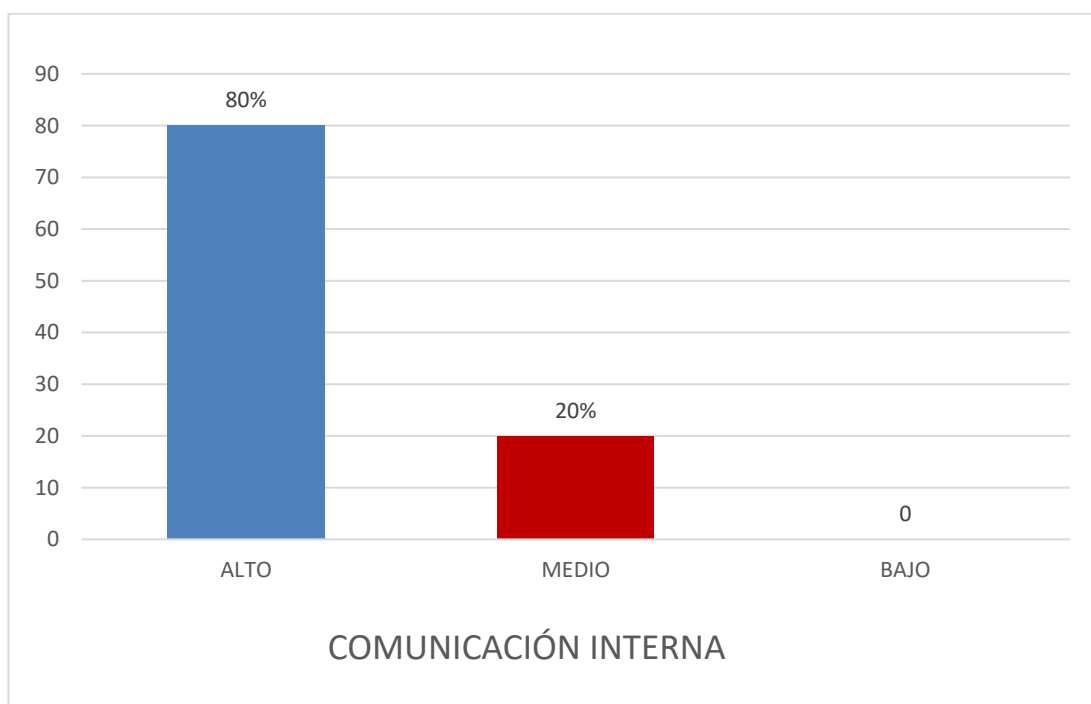
Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: *dimensión comunicación interna de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	80%	80%	80%
	Medio	3	20%	20%	100%
	Bajo	0	0%	0%	100%
	Total	15	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: *dimensión comunicación interna de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.*



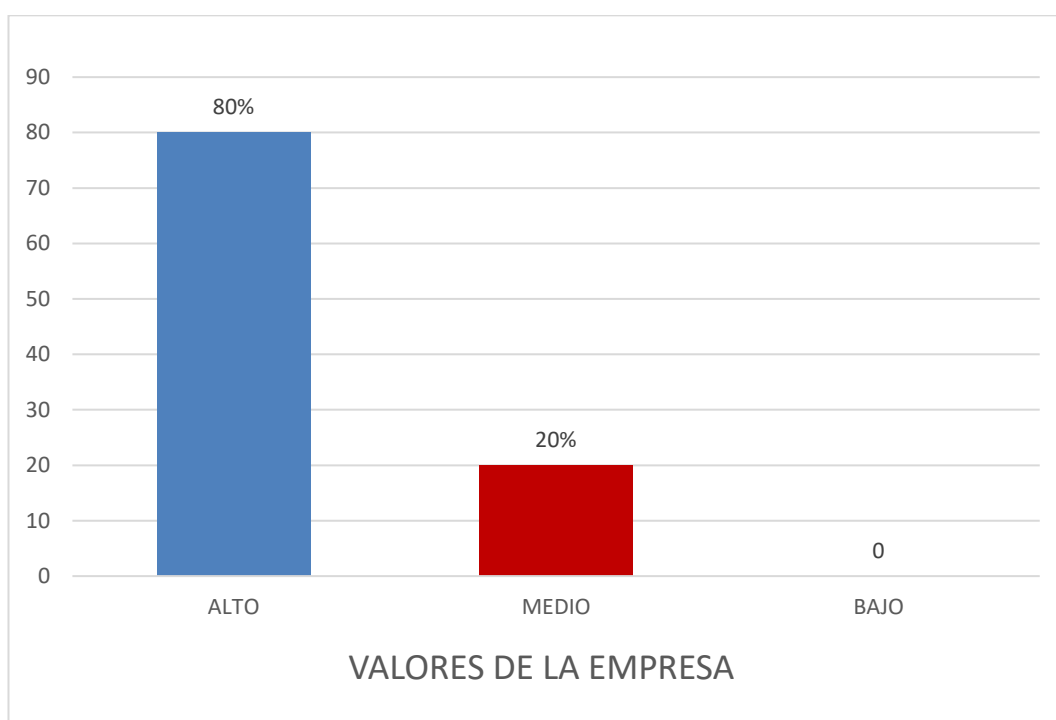
Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: *dimensión valores de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	80%	80%	80%
	Medio	3	20%	20%	100%
	Bajo	0	0%	0%	100%
	Total	15	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: *dimensión valores de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.*



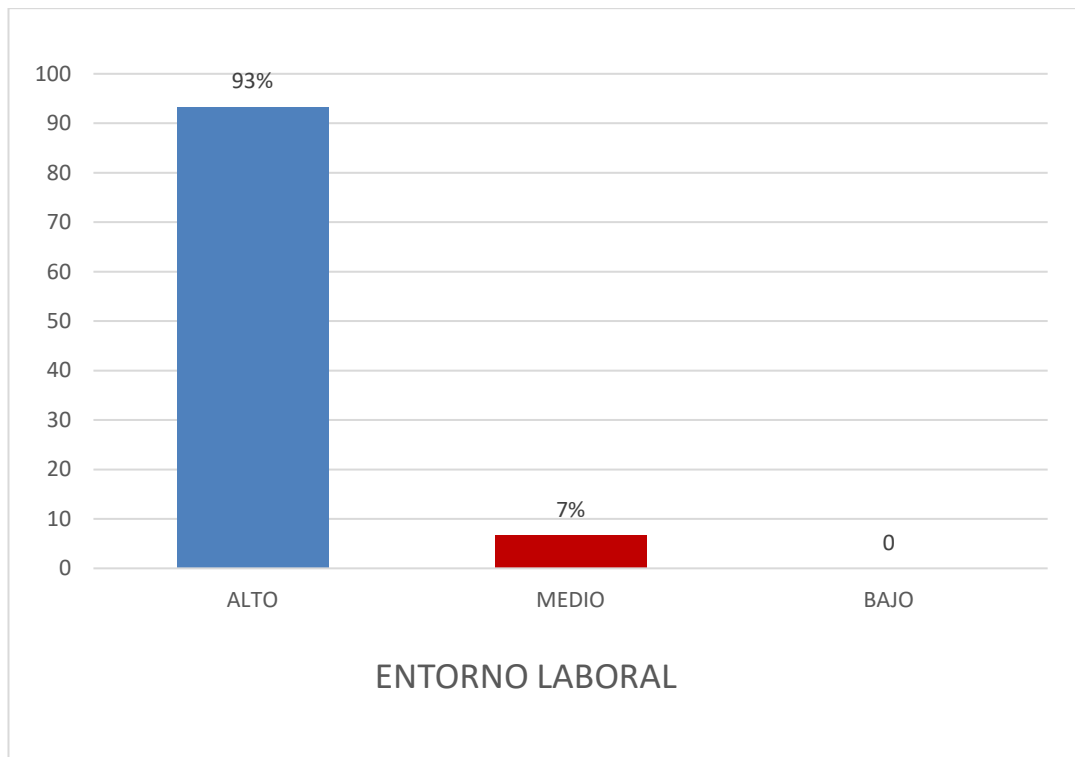
Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: *dimensión entorno de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	14	93%	93%	93%
	Medio	1	7%	7%	100%
	Bajo	0	0%	0%	100%
	Total	15	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: *dimensión entorno de la variable cultura organizacional de una empresa constructora de Ica.*



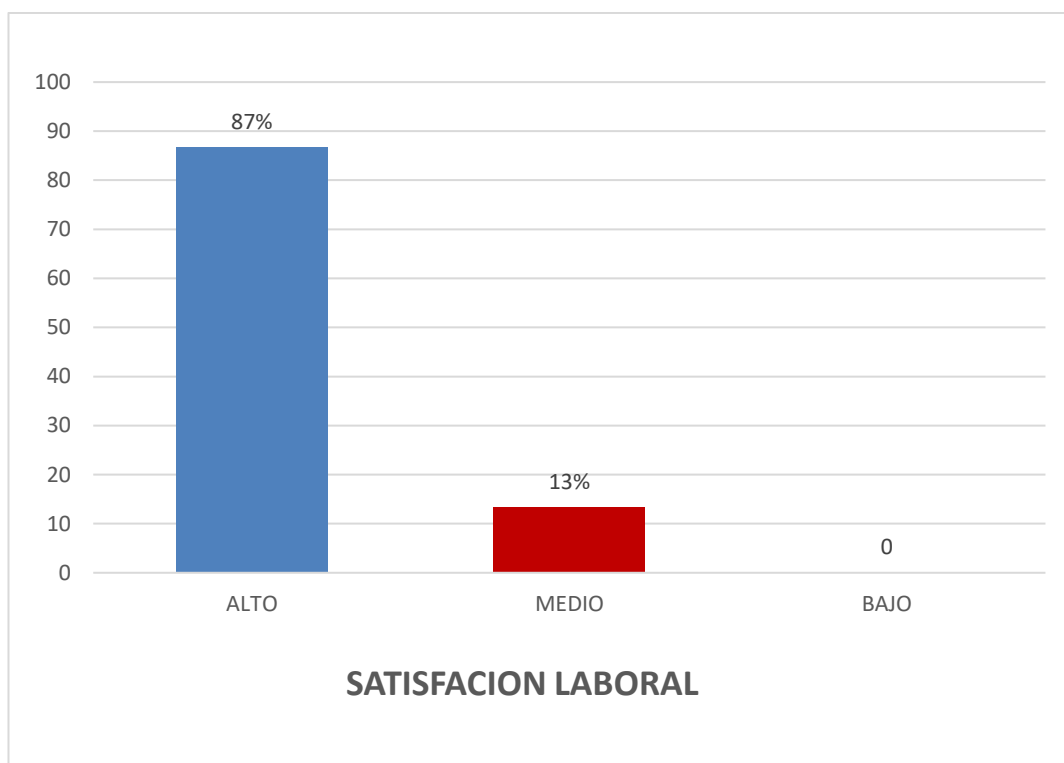
Fuente: Elaboración propia

Tabla 5: variable satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	87%	87%	87%
	Medio	2	13%	13%	100%
	Bajo	0	0%	0%	100%
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: variable satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica.



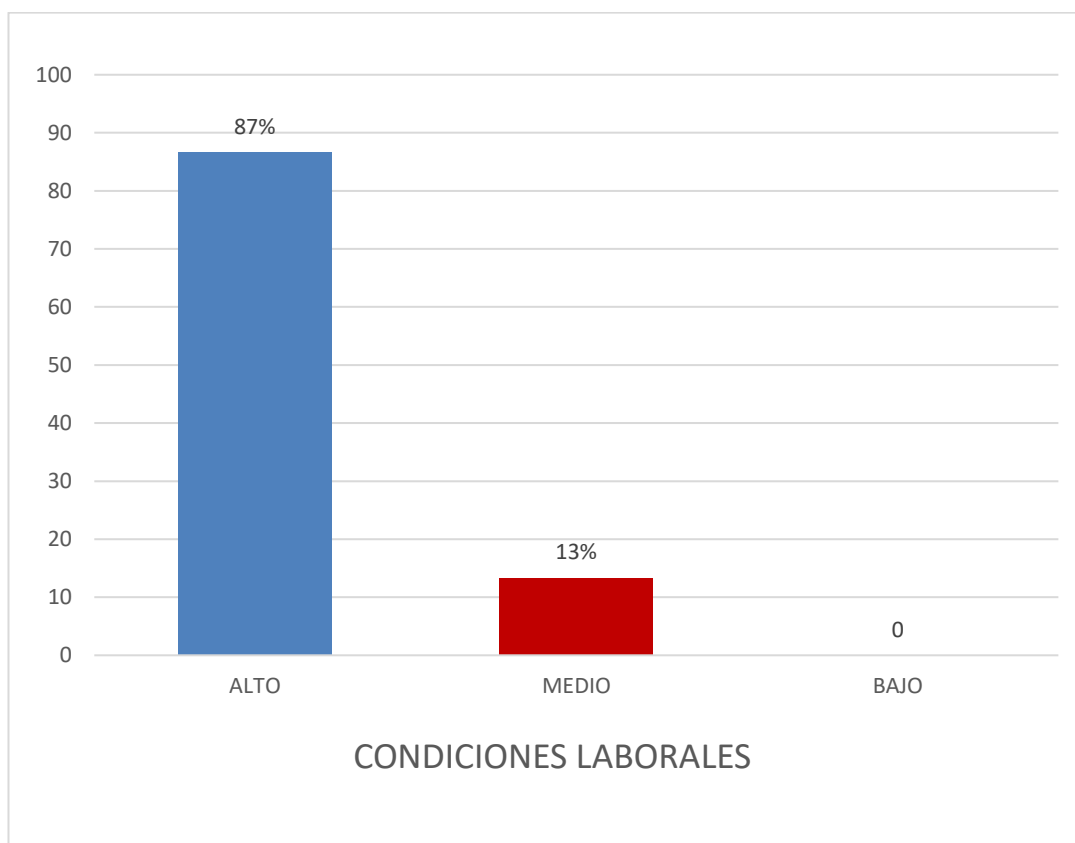
Fuente: Elaboración propia

Tabla 6: *dimensión condiciones laborales de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	87%	87%	87%
	Medio	2	13%	13%	100%
	Bajo	0	0%	0%	100%
	Total	15	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: *dimensión condiciones laborales de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.*



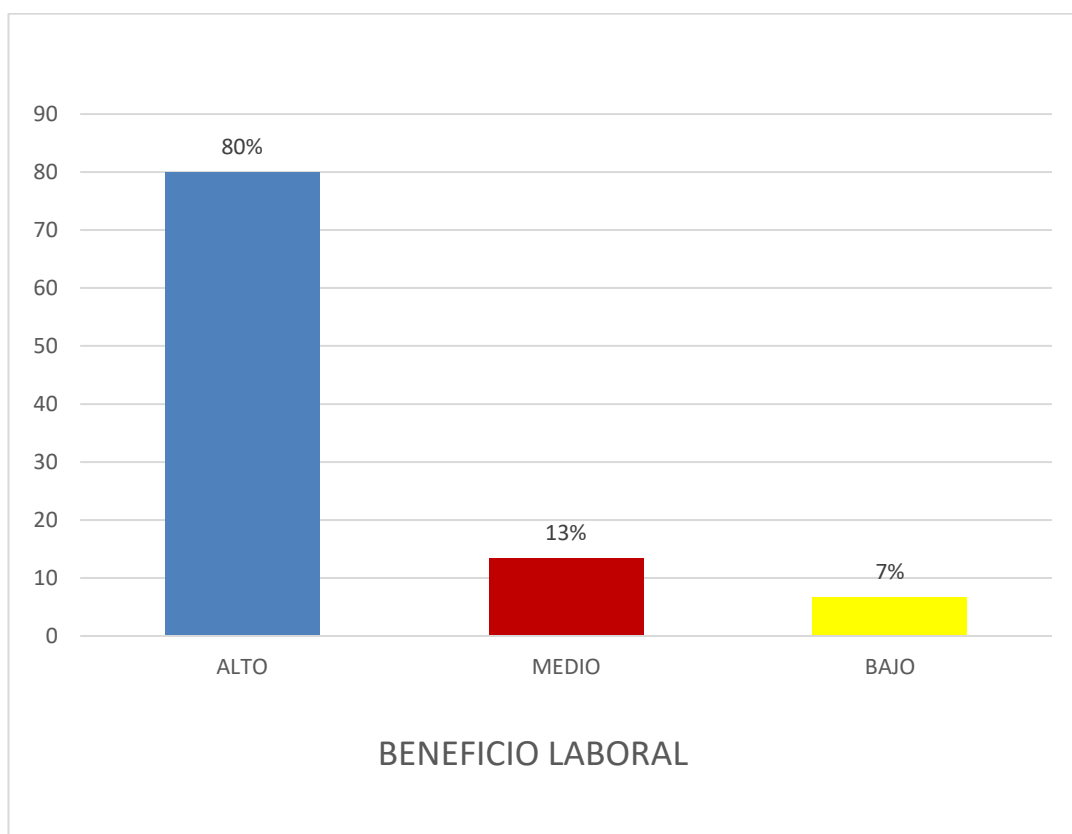
Fuente: Elaboración propia

Tabla 7: *dimensión beneficio laboral de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	80%	80%	80%
	Bajo	1	7%	7%	87%
	Medio	2	13%	13%	100%
	Total	15	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: *dimensión beneficio laboral de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.*



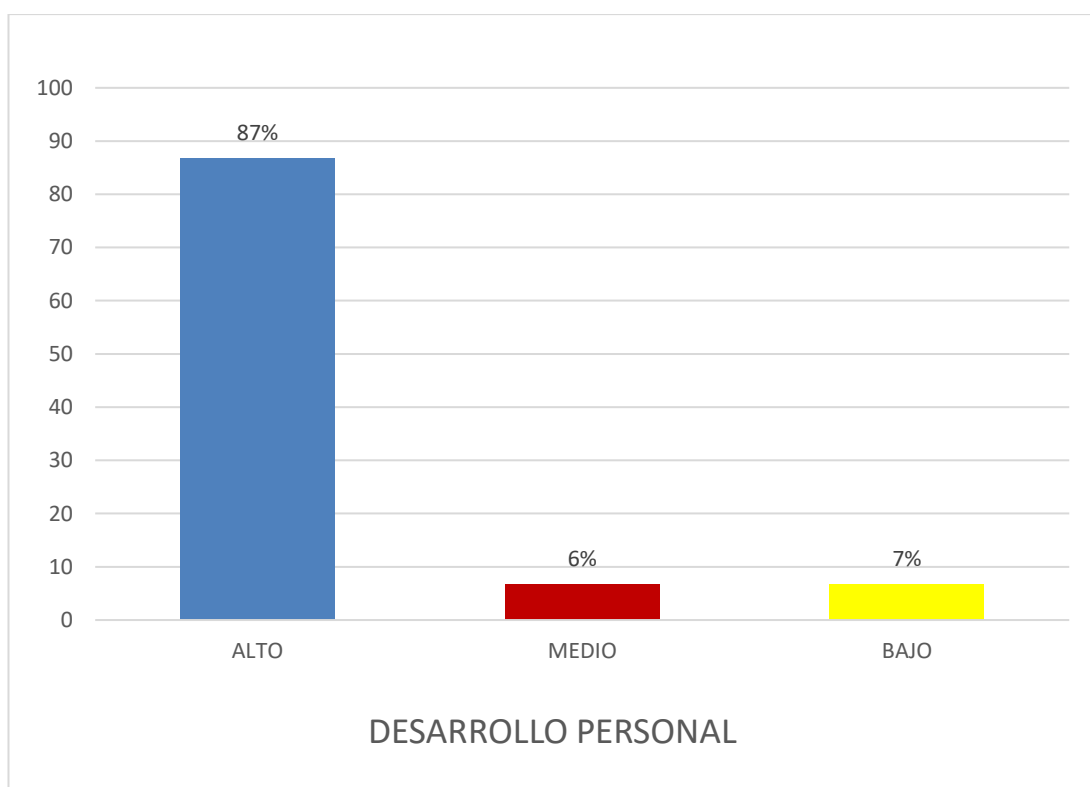
Fuente: Elaboración propia

Tabla 8: *dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	87%	87%	87%
	Bajo	1	6%	6%	93%
	Medio	1	7%	7%	100%
	Total	15	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: *dimensión desarrollo personal de la variable satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.*



Fuente: Elaboración propia

## 5.2. Interpretación de resultados

Los resultados de la Tabla 1 y Figura 1 refleja una percepción muy alta de la cultura organizacional de una empresa constructora de Ica, con un 87,0% de los trabajadores que lo califica como alto, seguido por un 13,0% que lo percibe como medio y un 0% como bajo. Esta distribución porcentual indica que, es positiva, aunque hay aspectos del entorno laboral que requieren fortalecimiento para alcanzar una cultura organizacional más motivadora y favorable para el desempeño de los trabajadores.

Los resultados de la Tabla 2 y Figura 2 evidencian diferencias notables la dimensión Comunicación Interna predomina una percepción del 80% alto, aunque un significativo 20% medio y un 0% bajo, lo cual sugiere que las prácticas de comunicación interna necesitan ser fortalecidas para generar un mayor impacto en los colaboradores.

Los resultados de la Tabla 3 y Figura 3 reflejan una percepción mayormente favorable con los Valores de la empresa: el 80% de los colaboradores considera que los valores dentro de la empresa constructora son considerablemente altos, lo cual sugiere mayor compromiso con los valores dentro de la empresa.

Por otro lado, un 20% percibe un nivel medio, lo que indica que, una quinta parte de los trabajadores está satisfecha con los valores que se practican en la empresa constructora de Ica.

Solo un 0% reporta los valores bajos, lo cual es positivo, pero no debería pasarse por alto y seguir reforzando todos los aspectos de las dimensiones.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que la empresa mantiene un buen nivel de valores dentro de la organización, aunque podría mejorar y así su cultura organizacional sería óptima para todos los trabajadores.

Los resultados de la Tabla 4 y Figura 4 muestran que la gran mayoría de los colaboradores perciben un nivel alto de un 93% hacia al entorno laboral, el 7% reporta un nivel medio, por otro lado, solo un 0% lo califica como malo, lo que indica que los trabajadores logran tener un entorno laboral satisfactorio con las metas propuestas

Los resultados de la Tabla 5 y Figura 5 reflejan una aceptación mayoritaria con la variable satisfacción laboral en la empresa constructora de Ica, con el 87% de los trabajadores que lo califica como alto, seguido por un 13% que lo percibe como medio y un 0% como bajo. Esta distribución porcentual nos indica que, es positiva la Satisfacción laboral, aunque hay muy pocos aspectos de la Satisfacción laboral que requieren fortalecimiento para alcanzar el objetivo de la empresa que es que todos los trabajadores se sientan cómodos con la organización y así ser más motivadora y a favor del desempeño de los trabajadores.

Los resultados de la Tabla 6 y Figura 6 evidencian diferencias entre la dimensión condiciones laborales. Las condiciones laborales de la organización, predomina una percepción del 80% alto, aunque un 13% la considera con un nivel medio y un 7% con nivel bajo; lo cual sugiere que las condiciones laborales necesitan ser aún más fortalecidas para generar un mayor impacto en los colaboradores.

Los resultados de la Tabla 7 y Figura 7 refleja favorablemente los Beneficios laborales de la empresa: el 80% de los colaboradores lo considera con un nivel alto, un 13% con un nivel medio y un 7% con un nivel bajo; estos datos nos indican que los beneficios laborales dentro de la empresa constructora son muy satisfactorios, lo cual no difiere que descuidemos esta dimensión y seguir con las decisiones de apoyar a los trabajadores.

Se puede concluir que la empresa mantiene un buen nivel de acorde al mercado sobre los beneficios laborales que ofrece, aunque se podría mejorar para beneficio de todos los trabajadores.

Los resultados de la Tabla 8 y Figura 8 muestran que la gran mayoría de los colaboradores perciben el Desarrollo personal en un nivel alto. Con un 87% de nivel alto, un 6% nivel medio y un 7% con un nivel bajo; lo que indica que los trabajadores logran tener un Desarrollo personal óptimo con las metas propuestas por la organización, no obstante, deben seguir trabajando para que sea un nivel excelente.

## VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial.

En este capítulo se muestra el análisis inferencial de los datos obtenidos, con el objetivo de determinar la existencia de la relación significativa entre la cultura organizacional y la Satisfacción laboral en una empresa constructora de Ica. Para la presente investigación se aplicaron pruebas estadísticas que permiten validar o rechazar las hipótesis planteadas.

Como primer paso, se realizó la prueba de normalidad y así conocer la distribución de los datos de ambas variables y posterior a ello seleccionar la prueba de correlación más adecuada, que fue la de Spearman. La prueba de normalidad permitió verificar si los datos presentan una distribución normal. En esta investigación, la cantidad de casos que se usó como muestra fue de 15 trabajadores, Por otra parte, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, recomendada para muestras pequeñas.

Las hipótesis que se plantearon para esta prueba son:  $H_0$  (Hipótesis nula): Los datos se distribuyen normalmente.  $H_1$  (Hipótesis alterna): Los datos si se distribuyen normalmente. Ya que el valor de significancia ( $p$ ) es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (normalidad).

Tabla 9:

**Pruebas de normalidad**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Cultura Organizacional	,603	15	,000
Comunicación Interna	,643	15	,000
Valores	,630	15	,000
Entorno	,561	15	,000

Variable Satisfacción Laboral	,413	15	,000
Condiciones Laborales	,561	15	,000
Beneficio Laboral	.499.	15	.000.
Desarrollo Personal	,284	15	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de Shapiro-Wilk, es la más apropiada para muestras pequeñas como la muestra de la presente investigación, esta prueba se utilizó para determinar si los datos de las variables del estudio siguen una distribución normal. El criterio de decisión es el siguiente: Si  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se considera que los datos tienen distribución normal. Si  $p \leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal. Al observar los resultados  $p \leq 0.05$ , utilizaremos la correlación de Spearman.

### Pruebas de hipótesis:

**Hipótesis General:** Existe una relación significativa entre la Cultura organizacional y la satisfacción laboral en una empresa constructora de Ica.

**Tabla 10:** Correlación entre Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en una empresa constructora de Ica.

			Variable Cultura Organizacional	Variable Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Variable Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,619*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	15	15
	Variable Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,619*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	15	15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La prueba de correlación de Spearman se aplicó para evaluar la hipótesis general, dado que la variable Cultura organizacional presentó una distribución normal.

El resultado de la Tabla 10 muestra un coeficiente de correlación (rho) de 0.619, con un nivel de significancia de  $p = 0.014$ . Dado que  $p < 0.05$ , se concluye que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en una empresa constructora de Ica.

La correlación es positiva, lo que indica que, las condiciones laborales inciden en la satisfacción laboral, percibido por los trabajadores de una empresa constructora en la ciudad de Ica. Esta relación sugiere que factores como la comunicación interna, los valores y el entorno laboral influyen directamente en la satisfacción laboral.

Se acepta la hipótesis general de la investigación: existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en una empresa constructora de Ica.

**Hipótesis Específica 1:** Existe una relación significativa entre la Comunicación interna y la Satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.

**Tabla 11:** *Correlación entre la Comunicación interna y la Satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.*

			D1 Comunicación Interna	Variable Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación Interna	Coeficiente de correlación	1,000	,596*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	15	15
Variable Satisfacción Laboral	Variable Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,596*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	15	15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La prueba de Spearman, de la Tabla 11, aplicada para analizar la relación entre la comunicación interna y la satisfacción laboral, nos arrojó un coeficiente de correlación (rho) de 0.596, con un nivel de significancia  $p = 0.019$ .

Dado que  $p < 0.05$ , se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables.

El valor del coeficiente indica una existente correlación, lo que significa que a mayor percepción favorable de comunicación explícita ejercida por los superiores (como una clara comunicación y una buena relación con las autoridades de la empresa), se verá mayor importancia en la productividad percibida por los trabajadores.

Conclusión estadística: Se acepta la Hipótesis Específica 1, confirmando que la comunicación interna en la organización tiene significancia en la satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.

**Hipótesis Específica 2:** Existe una relación significativa entre los Valores organizacionales y la Satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.

**Tabla 12:** *Correlación entre los Valores organizacionales y la Satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.*

		Valores	Variable Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Valores	1,000	,763**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	15	15
Variable Satisfacción Laboral	Valores	,763**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	15	15

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

El análisis, de la Tabla 12, mediante la prueba de Spearman se revela un coeficiente de correlación  $\rho = 0.763$  y un valor de significancia  $p = 0.001$ .

Dado que  $p < 0.05$ , se concluye que existe una relación significativa entre los valores dentro de la organización con la satisfacción dentro de ella. El valor del coeficiente indica que existe una correlación positiva, esta relación es estadísticamente relevante.

Esto sugiere que una buena relación dentro de la organización, garantiza una buena satisfacción a los empleados que se encuentran dentro de ella y por ende contribuye al aumento de la productividad en la empresa.

Conclusión estadística: Se acepta la Hipótesis Específica 2, confirmando que los valores ejercidos en la organización se asocian significativamente con la satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica, objeto de estudio.

**Hipótesis Específica 3:** Existe una relación significativa entre el Entorno laboral y la Satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica.

**Tabla 13:** *Correlación entre el Entorno y la Satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa constructora de Ica.*

			Entorno	Variable Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Entorno	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Variable Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

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

El resultado de la prueba de Spearman muestra un coeficiente de correlación  $\rho = 0.867$  con un nivel de significancia  $p = 0.001$ . Dado que  $p < 0.05$ , se confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo. El coeficiente indica una correlación positiva, lo que significa que, existe una tendencia a que el entorno laboral incide en la satisfacción en el trabajo. Esto sugiere que tanto el entorno

y su satisfacción de los colaboradores no deben ser descuidados, ya que tienen un efecto directo en la satisfacción laboral.

Conclusión estadística: Se acepta la Hipótesis Específica 3, confirmando que un buen entorno tanto estructural como físico se asocia significativamente con la satisfacción de los empleados de una empresa constructora de Ica, ya estudiada.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados.

Luego de obtener los datos por medio de las pruebas estadísticas, se determinó que existe relación entre las variables cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa constructora en Ica. Obteniendo un coeficiente de Rho = 0.619 que indica que a un alto nivel de cultura organizacional le corresponde un alto nivel de satisfacción laboral.

Para el Objetivo general: Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025. Los resultados muestran que hay una correlación significativa y/o positiva entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ( $\rho = 0.619$ ;  $p = 0.014$ ), lo cual indica que, a medida que se mejore la cultura organizacional, lo hará la satisfacción laboral de los trabajadores. Este hallazgo valida la hipótesis general y afirma de teoría de diversos estudios tanto a nivel nacional como internacional. Por ejemplo, Ispik (2021) que concluyó que una cultura organizacional sólida y favorable contribuye directamente a una mayor satisfacción de los empleados y, en consecuencia, a un mejor desempeño, lo que afirma esta investigación fuertemente que existe una relación entre estas variables. De igual forma, el estudio de Hakro (2023) evidenció que fortalecer la cultura organizacional contribuye a incrementar la motivación, la productividad y el involucramiento de los empleados. A nivel nacional, la investigación de Zamudio (2023) también encontró que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables, lo que indica que una cultura organizacional sólida, basada en la participación, la adaptabilidad y la coherencia, influye directamente en mayores niveles de satisfacción laboral en los docentes. Esto vuelve a confirmar los resultados mostrados, con el enfoque de la presente investigación, donde comunicación, los

valores de la empresa y el entorno influye directamente en la satisfacción laboral. En el contexto local, Cabero Tang (2021) demostró que, un clima organizacional favorable impacta de manera positiva en la satisfacción laboral de los administradores del Poder Judicial en Ica, reflejando una relación directamente proporcional entre ambas variables, lo cual esta investigación lo afirma en una empresa constructora de Ica. Asimismo, el estudio de Palomino Donayre (2023) en la Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del hospital Regional de Ica 2022 halló que la cultura organizacional influye directamente en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del hospital Regional de Ica 2022, lo que reafirma que el ambiente organizacional es determinante para la satisfacción y el desempeño laboral, sin importar el sector. En conjunto, estos estudios evidencian que es favorable e impacta positivamente en la satisfacción laboral. Por tanto, los resultados de esta investigación afirman fielmente lo evidenciando empíricamente relevante en el contexto específico de Ica.

Para el Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025. Los resultados muestran una correlación positiva entre los estilos de comunicación interna y la satisfacción laboral ( $\rho = 0.596$ ;  $p = 0.019$ ). Esto indica que, a mayor comunicación interna, será mayor la satisfacción laboral de los trabajadores. Este hallazgo confirma que la comunicación dentro de la empresa es un factor clave en la satisfacción de los colaboradores. Este resultado obviamente coincide con la investigación de Torres y Pinedo (2020), quienes encontraron que al mejorar la cultura organizacional también se incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores, Iman (2022) demostró que la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral se logra a través del desempeño, indicando que mejorar la cultura organizacional impacta positivamente el

desempeño, lo que a su vez incrementa la satisfacción de los empleados. En el contexto nacional, la doctora Hernandez Garcia (2022) identifica una correlación positiva y significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral ( $\rho = 0.791$ ), lo cual indica que, a mayor cultura organizacional, mayor compromiso organizacional entre los docentes. A nivel local, Pow Sang Campos (2021) halló que la cultura organizacional del colegio influye de manera positiva en la satisfacción de los docentes, destacando la importancia de fortalecer los elementos culturales para mejorar el bienestar laboral del personal docente. Asimismo, el estudio de Loayza Zaga (2023) determinó que la cultura organizacional tiene un papel relevante en la manera en que los trabajadores cumplen sus funciones, lo que refleja la importancia de las prácticas y valores institucionales para alcanzar niveles adecuados de rendimiento. Por tanto, en esta investigación se reafirma la literatura ya existente, confirmando que los valores, normas y ética de una empresa constructora de Ica tiene un control importante sobre la satisfacción en el personal. Sin embargo, promover un liderazgo participativo, con moral y ética hacia el equipo podría consolidarse como una estrategia fundamental para fortalecer la satisfacción de los colaboradores.

Para el Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre los valores y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025. El análisis inferencial mostró una correlación significativa, entre la interrelación con los 15 colaboradores y la productividad ( $\rho = 0.763$ ;  $p = 0.001$ ). Esto indica que los valores ejercidos dentro de la entidad influyen de manera relevante, aunque esto no sea decisivo en el rendimiento laboral. Un ambiente de compañerismo, con moral y buena ética favorece el cumplimiento de objetivos, así misma mejora el entorno organizacional. Este resultado coincide con los hallazgos de Pham y Tuan (2023), quienes señalaron que fortalecer la cultura organizacional, al mismo tiempo que se incrementa la satisfacción

de los colaboradores, contribuye de manera decisiva a consolidar la lealtad del personal hacia la organización.

Por tanto, la interrelación entre los valores de la empresa es el factor determinante en la satisfacción laboral, en otro contexto constituye un elemento relevante que influye en la dinámica, comunicación y el desarrollo personal, esto debe ser gestionado como parte integral de la cultura organizacional para fortalecer el rendimiento en toda la organización.

Para el Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el entorno laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025. El análisis estadístico reveló una correlación positiva y significativa entre las posibilidades del entorno laboral, este determina la satisfacción en el trabajo ( $\rho = 0.867$ ;  $p = 0.001$ ). Esto indica que, si bien existe una tendencia a asociar ambas variables, se halló evidencia suficiente para afirmar que exista una relación estadísticamente significativa en el contexto de esta empresa. Este resultado confirma las investigaciones previas que muestran que las oportunidades de crecimiento profesional y la adecuación del puesto a las competencias del trabajador son determinantes claves en la productividad. Por ejemplo, el estudio de Rubio Dancourt (2024) en Lambayeque concluyó que los niveles de satisfacción dependen más de factores de motivación y reconocimiento que del tipo de cultura organizacional predominante. En el ámbito local, Chaoyang Xu. (2021) identifica que la asociación entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en una empresa minera de capitales chinos, con trabajadores de nacionalidad peruana y china; todo esto con el objetivo de ser una referencia para la comunidad académica, que, a describir aspectos importantes de la cultura china y aspectos de la cultura peruana, tanto las similitudes como las diferencias significativas que se manifiestan durante la jornada laboral. Por lo tanto, los hallazgos de la presente investigación en Ica muestran el valor de los trabajadores por oportunidades reales de crecimiento o

promoción dentro de la estructura organizacional, lo que explicaría la correlación significativa. A nivel internacional, Mera y Zambrano (2021) destacaron que una efectiva motivación laboral conlleva ineludiblemente a un compromiso organizacional y, por ende, debe ser reforzado para la consecución de las expectativas organizacionales. importancia de contar con una planificación adecuada de tareas y la capacitación como medios para mejorar la productividad en el sector construcción. Si bien sus hallazgos no se enfocan directamente en el desarrollo de carrera, resaltan la necesidad de estructurar funciones y roles de manera eficiente para optimizar el rendimiento. Las diferencias que se podrían manifestar entre los hallazgos de este estudio y los antecedentes podrían deberse a las características específicas de la empresa analizada, como su tamaño, rotación limitada o baja formalización de planes de carrera, que reducen la percepción de desarrollo profesional entre los trabajadores. Aunque en otros contextos las posibilidades de desarrollo y el puesto de trabajo se asocian positivamente con la productividad, en esta empresa específica se encontró una relación significativa, lo que sugiere la necesidad de seguir fortaleciendo políticas internas de desarrollo profesional, reconocimiento del talento y planificación de carrera para potenciar su impacto en el rendimiento laboral. En contraste, el coeficiente de correlación en esta investigación fue alto, su significancia estadística permite afirmar que las condiciones económicas y sociales sí influyen en la productividad, aunque podrían estar compartiendo su impacto con otros factores más dominantes como el liderazgo o la motivación personal. Los resultados respaldan la hipótesis específica, señalando que la satisfacción económica y social tiene un efecto significativo en la productividad. Las condiciones de estabilidad, ingresos adecuados y reconocimiento social deben ser consideradas por la empresa como parte integral de una estrategia para fortalecer el compromiso y el rendimiento laboral de sus trabajadores.

## CONCLUSIONES

Conclusión General: La presente investigación permitió establecer que existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de una empresa constructora de Ica 2025. A través del análisis inferencial, se confirmó que la cultura organizacional es favorable, caracterizado por estilos de liderazgo adecuados, comunicación interna, motivación laboral, satisfacción económica y condiciones organizacionales propicias, asociándose directamente con la satisfacción laboral en los trabajadores.

Conclusión del Objetivo Específico 1: Existe una relación significativa y positiva entre la comunicación clara en la entidad y las relaciones con las autoridades en la empresa constructora de Ica. Esto evidencia que la comunicación y las relaciones con los superiores influyen directamente en el rendimiento del personal. La buena comunicación y las relaciones con los altos mandos se consolida como un factor determinante para elevar la satisfacción en el trabajo.

Conclusión del Objetivo Específico 2: Se afirma que existe una relación significativa de los valores ejercidos dentro de la organización y la satisfacción laboral. Esto sugiere que la cultura, valores y la ética tienen incidencia en la satisfacción laboral, y por ende su impacto tiene incidencia en otras dimensiones de la cultura organizacional.

Conclusión del Objetivo Específico 3: Se encontró una relación estadísticamente significativa entre la estructura de la organización y satisfacción de los colaboradores. Esto indica que, en esta empresa, los trabajadores perciben que la estructura organizacional tiene efecto directo sobre su satisfacción en el trabajo y sus ganas de seguir siendo parte de la organización.

## RECOMENDACIONES

Recomendación General: Se recomienda que la organización siga fortaleciendo su cultura organizacional mediante estrategias que mejoren el liderazgo, la motivación, la comunicación y el reconocimiento, ya que la evidente gestión de estos factores ha demostrado influir directamente en la satisfacción laboral. Un ambiente laboral positivo elevará el rendimiento y la competitividad de la organización.

Recomendación específica 1: Una clara comunicación dentro de la empresa, como la comunicación efectiva y la relación con los líderes permitirá consolidar un estilo gerencial más cercano, justo y motivador. Esto mejorará el ambiente laboral y, en consecuencia, la satisfacción del personal.

Recomendación específica 2: Fomentar talleres de liderazgo y trabajo en equipo, como dinámicas grupales o reuniones colaborativas, fortalecerá la relación entre colegas y mejorará la comunicación y el clima interno, impactando positivamente en la satisfacción en los colaboradores.

Recomendación específica 3: Diseñar e implementar una estructura física que de un mayor estímulo, para que influya en los trabajadores, y así haya un vínculo de reconocimiento con la entidad, esto contribuirá a elevar la percepción de crecimiento dentro de la empresa y, con ello, su impacto en la satisfacción de los mismos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga Sanéz, I. (2023) “La cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral”.  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18175/T\\_rabajo-T018\\_70413563\\_T.pdf?sequence=24&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18175/T_rabajo-T018_70413563_T.pdf?sequence=24&isAllowed=y)
- Arias, F. (2012) “El Proyecto de Investigación” 6ta edición.  
[https://tauniversity.org/sites/default/files/libro\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_de\\_fidias\\_g\\_arias.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf)
- Bachelet, P. (2024) “Las complejidades de la desigualdad en América Latina y el Caribe”. <https://www.iadb.org/es/noticias/las-complejidades-de-la-desigualdad-en-america-latina-y-el-caribe>
- Bernal Gorrochategui, R. (2023) “La satisfacción laboral en los trabajadores de una entidad financiera ubicada en el distrito de Magdalena Lima, 2023”.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/36264/Bernal%20Gorrochategui%20Ricardo%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brandolini, A. (2009), “Comunicación interna”.  
[https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/69725/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/69725/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cavero Tang, M. (2021) “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Poder Judicial de Ica”.  
<https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6fa157f5-83d4-4005-83f8-39b840bb9bb0/content>
- Cardona, A. (2000) “Formación de Valores: Teoría, Reflexiones y Respuestas”. <https://es.scribd.com/document/370749621/Formacion-de-valores-Teoria-reflexiones-y-respuestas-reporte>
- Chappaz, M. (2016) “La motivación en el desarrollo personal y profesional”.  
[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1002\\_ChappazMA.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1002_ChappazMA.pdf)
- Charaja Incacutipa, Y. y Mamani Gamarra, J. (2014) “Satisfacción Laboral Y Motivación De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo – Puno – Perú, 2013”.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100001&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100001&script=sci_arttext&tlng=en)

Chiavenato, I. (2007) "Administración de recursos humanos" octava edición, <https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>

Choque Ingaruca, H. (2022) "Satisfacción profesional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de alta complejidad de Lima, 2022" <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/04461ef0-4a82-4d6f-a17e-1f262d6ad7e0/content>

Dailey R. (2012), "Comportamiento Organizacional". <https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>

Grisales Rodríguez, M. (2000) "Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira". <https://www.studocu.com/es/document/colegio-miguel-bravo-aa-la-salle/maticas-ii/ddmpsi-276-zxccc/82844183>

Fresno, M. (2019) "Prevalencia, severidad de caries dental y necesidad de tratamiento restaurador en escolares de 6 a 12 Años de la Provincia de Santiago, Región Metropolitana". [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-01072019000200081&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-01072019000200081&script=sci_arttext&tlng=pt)

Fromm, E. (2017) "La condición humana". según <https://revistapensamiento.uaemex.mx/article/view/4373/2772>

Giovanone, P. (2012) "La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg" [https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento\\_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

González, Ochoa & Celaya (2016) "Capital intelectual y desempeño en instituciones de educación superior". <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-CapitalIntelectualYDesempenoEnInstitucionesDeEduca-7902592.pdf>

Hernández García, M. (2022) “Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada, 2021”.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2b9be550-34bd-493d-858e-3acf3ec85acf/content>

Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018) “Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta”.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Hernández Santiago, N. (2020) “Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental”.

[https://www.researchgate.net/publication/351194779\\_Ambiente\\_laboral\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_salud\\_mental\\_Work\\_enviroment\\_Implications\\_for\\_mental\\_health](https://www.researchgate.net/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_Work_enviroment_Implications_for_mental_health)

Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? España, Harvard Business Review, 81(1), 13-22.

<https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>

Hoang Hien, P.y Thanh Tuan, T. (2023) “Fortalecimiento del vínculo entre la cultura organizacional y la lealtad de los empleados: exploración de los efectos mediadores de la confianza de los empleados y la satisfacción laboral.”

<file:///C:/Users/gersi/Downloads/Strengthening%20the%20Link%20Between%20Organizational%20Culture%20and%20Employee%20Loyalty%20Exploring%20the%20Mediating%20Effects%20of%20Employee%20Trust%20and%20Job%20Satisfaction.pdf>

Hussain Hakro, T. (2023) “Evaluación de la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral, el desempeño de los empleados y el compromiso de los empleados”.

[https://www.researchgate.net/publication/371292689\\_Assessing\\_the\\_relationship\\_between\\_Organizational\\_Culture\\_Job\\_Satisfaction\\_Employee\\_Performance\\_and\\_Employee\\_Engagement](https://www.researchgate.net/publication/371292689_Assessing_the_relationship_between_Organizational_Culture_Job_Satisfaction_Employee_Performance_and_Employee_Engagement)

- Ispik, A. (2021) "El papel de la cultura organizacional en la satisfacción y el desempeño de los empleados".  
<file:///C:/Users/gersi/Downloads/125953070.pdf>
- Jiménez, E. (2017) "Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico – social".  
<https://www.redalyc.org/journal/257/25749951007/25749951007.pdf>
- Krieger, M. (2016) "Las miradas de la administración pública de la modernidad y la posmodernidad".  
<https://www.redalyc.org/journal/5116/511652569004/511652569004.pdf>
- Leiva Guerrero, M. (2019) "Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente".  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-45652019000200225](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652019000200225)
- Loayza Zaga, K. (2023) "Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una de las sedes del Ministerio Público de Ica – 2022".  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117683/Loayza\\_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117683/Loayza_ZKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Locke, A. (2016) Satisfacción laboral: descripción general (este es un resumen de algunas de las teorías de Locke, artículo del manual de 1976). La teoría de Herzberg no se menciona a continuación, porque su teoría ya no se considera válida. Ambos llamados Los motivadores y las higiene conducen tanto a la satisfacción como a la insatisfacción.  
[https://www.researchgate.net/publication/238742406\\_The\\_Nature\\_and\\_Causes\\_of\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction)
- López, J. J. & Benavente, A. (2013) "Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales de Psicología", 29(3), 1038-1059.  
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.178511/152221>
- Mena Méndez, D. (2019) "La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones".  
<https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>
- Mera Cedeño, L, y Zambrano Montesdeoca, J. (2021) "Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón

- Portoviejo, Provincia Manabí". <file:///C:/Users/gersi/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralYNivelDeCompromisoEnElServicioDeR-8383813.pdf>
- Müller, J. (2020) "Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador". <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/67219/J%20MULLER%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H. (2014) "Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U". [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_de\\_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf)
- Palmero y Santos (2020) "Cultura Organizacional". <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Palomino Donayre M,. (2023) "Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del hospital Regional de Ica 2022". [Páginas desdeINFORME Mariel Palomino tesis hospital regional de ica 2022.pdf](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016)
- Pérez Luco J. (2014) "Construcción de identidad en jóvenes infractores de ley, reflexiones a partir de dos décadas de investigaciones en el sur de Chile". <file:///C:/Users/gersi/Downloads/Dialnet-ConstruccionDeIdentidadEnJovenesInfractoresDeLeyRe-8454631.pdf>
- Pow Sang Campos, L. (2021) "Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del colegio San Josemaría Escrivá de Balaguer, Ica 2021". [https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10481/Tesis\\_culturaOrganizacional\\_Satisfacci%c3%b3nLaboral\\_Colegio\\_San%20Jos%c3%a9%20Mar%c3%ada%20Escriv%c3%a1.Balaguer\\_ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10481/Tesis_culturaOrganizacional_Satisfacci%c3%b3nLaboral_Colegio_San%20Jos%c3%a9%20Mar%c3%ada%20Escriv%c3%a1.Balaguer_ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reyes Hernández (2018) "Desarrollo de culturas de participación positiva en las organizaciones laborales". <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/892/982>
- Reyes Hernández J. y Moros Fernández H. (2019) "La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio". <https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/>

Robbins y Judge. (2009) decima tercera edición, "Comportamiento Organizacional".

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)

Rokeach M. (1970) "La dimension periferica-central de los sistemas de creencias". <https://redalyc.org/pdf/805/80502307.pdf>

Rubio Dancourt, G. R. (2024) "Cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de orientación al cliente".

<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6920a6b5-e874-4cb4-8c6e-d5af54b9f13d/content>

Schein, E. (1988) "La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica".

Plaza & Janes Editores. P.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod\\_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf)

Soler Estrada J. (2023) "Propiedades psicométricas de un cuestionario de satisfacción laboral e intención de permanencia: un piloteo".

<https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/69e4f1a2-7545-471d-ba91-7d50e09bd805/content>

Tinoco Plasencia (2023) "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana".

<http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v26n2/1810-9993-idata-26-02-217.pdf>

Thahrim Imán, M. (2022) "Cultura organizacional y satisfacción laboral: el desempeño como variable mediadora".

<https://societyfisipubb.id/index.php/society/article/view/439/431>

Torres Coral, E. y Pinedo Greenwich, J. (2020) "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en una Empresa de Seguridad. Ucayali 2019".

<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bee6ebdb-ae31-4e9d-81b7-7499277bd8bd/content>

Velaochaga & Rake, (2019) "La cultura organizacional en el Perú".

<https://hernan52.blogspot.com/2019/05/la-cultura-organizacional-en-el-peru.html>

Venutolo, E. (2009) "Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de

Buenos Aires (Argentina)”.  
<https://riunet.upv.es/server/api/core/bitstreams/1640b70f-617a-4cd1-b43e-a01a9ea3945e/content>

Vera Fernandez, J (2018) “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales de la Salud del Hospital Militar Central, año 2015”.

<https://repositoriodev.ictc.edu.pe/bitstream/handle/ICTE/43/51%20TESIS%20VERA%20FERNANDEZ%20JOSE%20ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vesga, J. J. (2013) “Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior”. <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105329737007.pdf>

Villafuerte Solís, Sh. (2023) “Cultura organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado de jipijapa”.

<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5279/1/Villafuerte%20Sol%c3%ads%20Shirley%20Annabelle.pdf>

Xu Chaoyang (2021) “Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica”

<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f330aeed-f209-4322-95ee-4805b72ee503/content>

Yopan Fajardo, J., Palmero Gómez N. y Santos Mejía, J. (2020) “Cultura organizacional” <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Zamudio Vargas, A. (2023) “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal docente del SENATI – CFP Ilo, 2020”.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cc3fdd21-3d27-4d62-8183-d21b2d24cf01/content>

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE ICA, 2025

**Responsables:** Gloria Luzmila Rodas Ramos

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Cómo se relaciona la comunicación interna con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Cómo se relacionan los valores con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Cómo se relaciona el entorno laboral con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1</b> Determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.</p> <p><b>O.E.2</b> Determinar la relación que existe entre los valores y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.</p> <p><b>O.E.3</b> Determinar la relación que existe entre el entorno laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H.E.1</b> La comunicación interna se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.</p> <p><b>H.E.2</b> Los valores se relacionan con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.</p> <p><b>H.E.3</b> El entorno laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa constructora de Ica, 2025.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Cultura Organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D.1: Comunicación interna.</li> <li>- D.2: Valores</li> <li>- D.3.: Entorno laboral.</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D.1: Condiciones Laborales.</li> <li>- D.2: Beneficio Laboral.</li> <li>- D.3.: Desarrollo personal.</li> </ul>	<p><b>Enfoque: Cuantitativo</b></p> <p><b>Tipo de investigación: Básica</b></p> <p><b>Nivel de Investigación: Descriptivo - Correlacional</b></p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental, transversal</p> <p><b>Población: 15 personas.</b></p> <p><b>Muestra: 15 personas</b></p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumentos: Cuestionario.</b></p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b> Estadística descriptiva (tablas y figuras). Estadística inferencial (Pearson o Spearman según distribución).</p>

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Cultura Organizacional y Entorno Laboral (CCOEL-24)

Estimado(a) colaborador(a):

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información acerca de la cultura organizacional en su centro de trabajo. Los datos obtenidos serán utilizados únicamente con fines de investigación académica, garantizando en todo momento la confidencialidad. No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es que exprese sinceramente su percepción.

Instrucciones

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia en el trabajo. Lea con atención cada ítem y marque la opción que mejor represente su opinión.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Nº	CONTENIDO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
<b>V.1</b>	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>D.1</b>	<b>Comunicación interna</b>					
1	Me siento escuchado por los superiores de la organización.					
2	Existe un sentido de pertenencia entre los colaboradores.					
3	La misión y visión de la organización son claras para todos los trabajadores.					
4	Se promueve el compromiso de los empleados hacia los objetivos institucionales.					
<b>D.2</b>	<b>Valores</b>					
5	Las decisiones se toman en coherencia con la filosofía de la organización.					
6	Los líderes representan adecuadamente la cultura de la empresa.					
7	Los colaboradores comparten una visión común del futuro de la organización.					
8	Los cambios en la organización se gestionan respetando su cultura interna.					
<b>D.3</b>	<b>Entorno</b>					
9	En la organización se respetan las normas establecidas para el trabajo					
10	Las reglas internas se comunican de manera clara y transparente.					
11	Se fomenta el respeto mutuo entre los colaboradores.					

12	Existe coherencia entre las normas escritas y las prácticas reales de la organización.					
<b>V.2</b>	<b>SATISFACCION LABORAL</b>					
<b>D.1</b>	<b>Condiciones laborables</b>					
13	Los trabajadores cumplen con los códigos de ética institucional.					
14	Las normas ayudan a mantener un ambiente laboral ordenado y productivo.					
15	La organización promueve la responsabilidad individual en el cumplimiento de las reglas.					
16	Se reconocen y refuerzan los comportamientos alineados a los valores de la empresa.					
<b>D.2</b>	<b>Beneficio laboral</b>					
17	El ambiente de trabajo en mi área es positivo y colaborativo.					
18	La comunicación con mis compañeros es abierta y respetuosa.					
19	Se brinda apoyo entre los colaboradores cuando es necesario.					
20	El espacio físico de trabajo favorece el desempeño de las tareas.					
<b>D.3</b>	<b>Desarrollo personal</b>					
21	La organización promueve un clima laboral basado en la confianza.					
22	Los conflictos se resuelven de manera adecuada en el entorno laboral.					
23	Existe un equilibrio entre las exigencias del trabajo y el bienestar de los colaboradores.					
24	Me siento motivado por el ambiente de trabajo de la organización.					

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE ICA, 2025

Nombre del Experto: CPC JESUS ORMEÑO BERROCAL

##### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

*Jesús Ormeño B*  
 C.P.C. JESÚS L. ORMEÑO BERROCAL  
 MATRICULA N° 1700

Apellidos y Nombres del validador: ORMEÑO BERROCAL JESÚS  
 Grado académico: CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 N°. DNI: 21524224.

**Adjuntar al formato:**

- \*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- \*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- \*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE ICA,  
2025

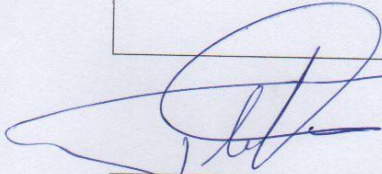
Nombre del Experto: VICTOR CUCHO OSQUIANO

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador:  
 Grado académico:  
 N°. DNI:

CUCHO OSIRQUIANO  
 DCS  
 2140224  
 C.R.S. M. I.P. ECA  
 JICA

**Adjuntar al formato:**

- \*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- \*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- \*Instrumento(s) de recolección de datos



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

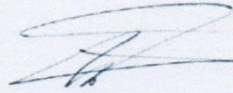
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
Título de la Investigación: LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE ICA 2025  
Nombre del Experto: CEBAL ALONSO DUFFAUT MISAJEL


**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Apellidos y Nombres del validador:  
Grado académico:  
N°.DNI: 46352337



César Alonso Duffaut Misajel  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
C.P.C. N° 3961

**Adjuntar al formato:**

- \*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- \*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- \*Instrumento(s) de recolección de datos

### Anexo 4: Base de datos

ITEM	CULTURA ORGANIZACIONAL												SATISFACCION LABORAL											
	COMUNICACIÓN INTERNA				VALORES				ENTORNO				CONDICIONES LABORALES				BENEFICIO LABORAL				DESARROLLO PERSONAL			
	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	ST13	ST14	ST15	ST16	ST17	ST18	ST19	ST20	ST21	ST22	ST23	ST24
1	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
7	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
8	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
9	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
11	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
12	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
14	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

## Anexo 5: Evidencia fotográfica



## Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud



### RodasRamos\_Tesis\_Turnitin.docx

- Grupo - Julio Angeles
- Grupo - Julio Angeles
- Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::3117:543279866

Fecha de entrega  
27 dic 2025, 3:34 p.m. GMT-5

Fecha de descarga  
29 dic 2025, 9:03 a.m. GMT-5

Nombre del archivo  
RodasRamos\_Tesis\_Turnitin.docx

Tamaño del archivo  
9.2 MB

92 páginas  
16.560 palabras  
98.178 caracteres






## 13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

### Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
	hdl.handle.net	6%	
2	Internet		
	repositorio.continental.edu.pe	2%	
3	Internet		
	repositorio.autonomaeica.edu.pe	2%	
4	Trabajos entregados		
	Universidad Privada del Norte on 2025-02-02	<1%	
5	Trabajos entregados		
	Universidad César Vallejo on 2017-12-15	<1%	
6	Internet		
	repositorio.urp.edu.pe	<1%	
7	Internet		
	repositorio.ucv.edu.pe	<1%	
8	Publicación		
	"Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educ...	<1%	
9	Trabajos entregados		
	Universidad Ricardo Palma on 2024-09-20	<1%	
10	Internet		
	repositorio.uancv.edu.pe	<1%	
11	Trabajos entregados		
	Universidad César Vallejo on 2017-10-13	<1%	

12	Publicación	García Candelario, Roberto. "Modelo Asociativo de Factores Predictores del Dese..."	<1%
13	Trabajos entregados uncedu on 2025-06-16		<1%
14	Publicación	Quenta Yupanqui, Maria Isabel. "Cultura organizacional y bienestar laboral de los..."	<1%
15	Trabajos entregados Universidad Privada del Norte on 2024-11-19		<1%
16	Publicación	Velázquez Hernández, Sandy Marilú. "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral..."	<1%
17	Publicación	Martínez Chura, José. "La cultura organizacional y su incidencia a satisfacción lab..."	<1%
18	Trabajos entregados Universidad César Vallejo on 2018-02-26		<1%
19	Trabajos entregados Universidad Continental on 2017-11-18		<1%
20	Trabajos entregados Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-25		<1%