Universidad Tecnológica ECOTEC

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, HUMANIDADES Y CREATIVIDAD

Título del trabajo:

El Impacto De La Cultura Organizacional En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Una Consultora De Talento Humano En La Ciudad De Guayaquil.

Línea de Investigación:

Psicología, bienestar y salud

Modalidad de titulación:

Trabajo de integración

Carrera/programa:

Psicología

Título a obtener:

Licenciatura en Psicología

Autor (a):

María Fernanda Mejía Celi

Moisés Allan Peñaranda Mata

Tutor:

Mgtr. Christian Fabián Yong Peña

Samborondón -Ecuador

2024

PROCESO DE TITULACIÓN

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Samborondón, 06 de agosto del 2024

Magíster
Verónica Baquerizo Álava
Facultad de Comunicación, Humanidades y Creatividad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **El impacto de la Cultura Organizacional en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de una Consultora de Talento Humano en la ciudad de Guayaquil**, fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, por lo que se autoriza al estudiante: Mejía Celi María Fernanda y Peñaranda Mata Moisés Allan, para que proceda con la presentación oral del mismo.

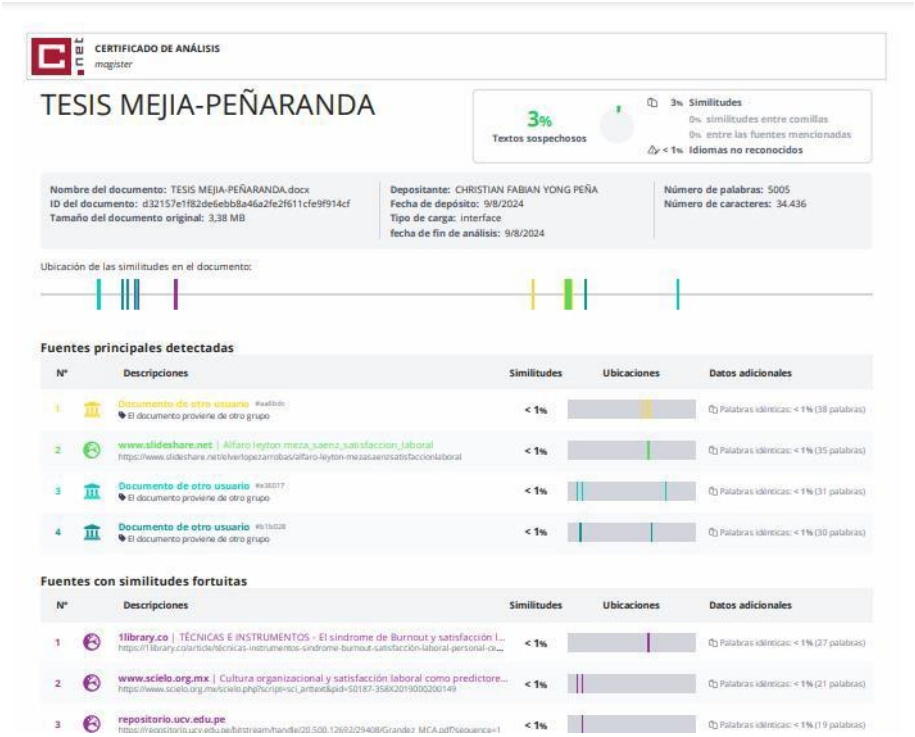
ATENTAMENTE,

Firma
Mgtr. Christian Fabián Yong Peña
Tutor(a)

ANEXO No. 10

PROCESO DE TITULACIÓN: CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Habiendo sido revisado el trabajo de titulación TITULADO: El Impacto De La Cultura Organizacional En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores De Una Consultora De Talento Humano En La Ciudad De Guayaquil elaborado por María Fernanda Mejía Celi y Moisés Allan Peñaranda Mata fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje del 3% mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del documento. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.
file:///C:/Users/emili/Downloads/certificate-report_es_tesis-mejia-penaranda.pdf



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TESIS MEJIA-PEÑARANDA

3% Textos sospechosos

3% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS MEJIA-PEÑARANDA.docx
ID del documento: d32157e1f82de6ebb8a46a2fe2f611cfe9f914cf
Tamaño del documento original: 3,38 MB

Depositante: CHRISTIAN FABIAN YONG PEÑA
Fecha de depósito: 9/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 9/8/2024

Número de palabras: 5005
Número de caracteres: 34.436

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	www.slideshare.net | Alfaro leyton meza_saenz_satisfaccion_laboral https://www.slideshare.net/elverlopezarrobas/alfaro-leyton-mezasaenzsatisfaccionlaboral	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	Documento de otro usuario El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
4	Documento de otro usuario El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	1library.co | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS - El síndrome de Burnout y satisfacción l... https://1library.co/article/técnicas-instrumentos-síndrome-burnout-satisfacción-laboral-personal-or...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
2	www.scielo.org.mx | Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictore... https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)

ATENTAMENTE,

Firma
Mgtr. Cristhian Fabian Yong Peña
Tutor(a)

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi total agradecimiento a mis padres, cuya constante paciencia, apoyo incondicional y amor inquebrantable han sido el pilar fundamental en cada paso de este viaje académico, sin ellos esto no sería posible. A mi hermana Emilia y mi mejor amiga Doménica, quiénes nunca dejaron de animarme a seguir mis sueños, su comprensión y entusiasmo han sido una fuente de inspiración y fortaleza a lo largo de este proceso. Y a mi enamorado Roberto por su respaldo constante, su comprensión en los momentos más difíciles y su cariño, que me ha impulsado a seguir adelante. Cada uno de ustedes ha desempeñado un papel crucial en la culminación de este proyecto, y por ello, les estoy profundamente agradecido.

Quiero agradecer a Dios que me ha enseñado a ser valiente a pesar de los temores, a mi madre por enseñarme a ser tenaz en mis decisiones y a mis tíos Jhonny y Roxana por llevarme a la excelencia.

Por último, pero no menos importante, a nuestro tutor Christian Yong quien nos acompaño desde el inicio, nos aconsejó y guio durante todo el camino, gracias por su paciencia y enseñanzas.

DEDICATORIA

Se lo dedico a mis abuelos Yolanda, Guillermo y a mi tía Pamela quienes siempre me han impulsado a cumplir mis sueños, este logro es para ustedes.

Se lo dedico a mi padre que está en cielo orgulloso y a mi sobrino Benjamín una nueva luz en la familia.

Índice

Introducción 1

Capítulo 1: Marco Teórico 4

1.1 Cultura Organizacional 4

1.1.1 Definición de Cultura Organizacional 4

1.1.2 Características de la Cultura Organizacional 4

1.1.3 Tipos de Cultura Organizacional 5

1.1.4 Teorías contemporáneas de la Cultura organizacional 6

1.2 Satisfacción Laboral 9

1.2.1 Definición de Satisfacción Laboral 9

1.2.2 Factores Que Influyen En La Satisfacción Laboral 9

1.2.3 Teoría de los Dos Factores de Herzberg 10

1.2.4 Teoría De La Discrepancia De Locke 10

1.2.5 Medición De La Satisfacción Laboral 11

Capítulo 2: Metodología 12

2.1 Enfoque y Alcance De La Investigación 12

2.2 Delimitación De La Investigación. 12

2.3 Población Y Muestra De La Investigación 12

2.4 Métodos Empleados 12

2.4.1 Escala De Satisfacción Laboral (SL-SPC) 12

2.4.2 Organizacional Culture Assessment Instrument (OCAI) 13

Capítulo 3: Resultados De La Investigación 14

3.1 Identificación Del Tipo De Cultura Organizacional 14

3.2 Análisis descriptivo de la satisfacción laboral 14

3.3 Análisis De Correlación Entre La Cultura Organizacional Y La Satisfacción Laboral 16

3.4 Discusión De Resultados 20

Conclusiones 22

Recomendaciones 22

Referencias Bibliográficas 23

Introducción

A lo largo de los años, conceptos como la “cultura organizacional” y la “satisfacción laboral” han experimentado una notable evolución. El término "cultura organizacional" surgió en los años ochenta, introducido por Tom Peters y Robert Waterman (1984, citados en García y Dolan, 1997), y se centraba en cómo el tiempo dedicado a las funciones del colaborador añadía valor a la organización. Actualmente, se valoran más los hábitos y la identidad desarrollada por los colaboradores con la empresa.

De manera similar, la “satisfacción laboral” ha cambiado significativamente. En los años noventa, se entendía como la actitud del colaborador hacia lo que la empresa le ofrecía, incluyendo salario, condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo. Hoy en día, se define como el estado de bienestar emocional y estabilidad del colaborador, va abarcando el equilibrio entre la vida laboral y personal, el reconocimiento, el ambiente de trabajo, y el sentido de propósito en el trabajo (Reidhead, 2020; García et al., 2020; Blum & Naylor, 1988 citados en Atalaya & Clotilde, 1999).

Anteriormente, en un estudio realizado en México por Vargas y Flores (2020) titulada Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecario, se demostró en sus resultados que los factores que influyen entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral son la responsabilidad, la comunicación y el trabajo en equipo. Además, en Perú se realizó otro estudio que al igual halla en estos factores un alto grado de dependencia, pues mientras más altos sean los niveles de satisfacción laboral, mejor es la cultura organizacional (Valero et al., 2022).

Sin embargo, otro estudio realizado en Perú indica que existe una correlación inversa, es decir, que la mejora en la cultura organizacional también mejora la satisfacción laboral (Ríos, 2019). Por consiguiente, la presente investigación analiza cómo la cultura organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral en una consultora de Talento

Humano en Guayaquil, del cual se apertura la pregunta de investigación, la cual es: ¿Cuál es impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores dentro de una consultora el de Talento Humano en la ciudad de Guayaquil? Sumado a esto, el objetivo general de esta investigación es: evaluar el impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores en una consultora de talento humano en la ciudad de Guayaquil, para lograr los siguientes objetivos específicos que son: identificar las características la cultura organizacional presentes en la consultora de talento humano en Guayaquil; analizar la escala de satisfacción laboral de los colaboradores, establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la consultora de talento humano.

Según Robbins y Judge (2018), "La cultura organizacional influye en el comportamiento de los empleados, la moral y la satisfacción laboral". Esta afirmación resalta la importancia de comprender cómo la cultura organizacional puede afectar la satisfacción laboral de los colaboradores en el entorno específico de una empresa consultora de Talento Humano.

En este sentido, es fundamental profundizar en la investigación sobre este tema por varios motivos. El principal motivante sería entender cómo este impacto puede mejorar significativamente el clima laboral dentro de la consultora. Cuando los empleados se sienten alineados con los valores y las prácticas culturales de la empresa, es más probable que desarrollen relaciones positivas con sus colegas y que perciban un sentido de pertenencia a la organización. Esto no solo contribuye a un ambiente de trabajo más armonioso, sino que también fortalece la cohesión del equipo y fomenta la colaboración. Por otro lado, comprender cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral es crucial para la retención de talento. Identificar y abordar los factores culturales que afectan positivamente la experiencia laboral de los colaboradores puede ayudar a la consultora a mantener a sus empleados más talentosos y con mayor potencial de desarrollo.

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la intención de permanecer en la organización a largo plazo, por lo que mejorar esta variable puede reducir la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. Así mismo, investigar este tema puede contribuir a aumentar la productividad dentro de la consultora. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, tienden a estar más comprometidos y motivados para contribuir al éxito de la organización.

La cultura organizacional puede influir en la forma en que los empleados perciben su trabajo y en su nivel de compromiso con los objetivos y valores de la empresa. Por lo tanto, comprender cómo los elementos culturales específicos pueden impulsar la motivación y el compromiso de los colaboradores es esencial para mejorar la eficiencia y la efectividad en el lugar de trabajo.

En conclusión, investigar el impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral puede mejorar la competitividad empresarial de la consultora. Una cultura organizacional sólida y positiva puede distinguir a la empresa como un empleador preferido en el mercado laboral, lo que atrae a los mejores candidatos y reduce los costos asociados con la contratación. Además, una reputación favorable como un lugar de trabajo deseable puede fortalecer la marca de la consultora y aumentar su atractivo tanto para los clientes como para los futuros empleados.

Capítulo 1: Marco Teórico

1.1 Cultura Organizacional

1.1.1 Definición de Cultura Organizacional

Para entender los conceptos de cultura organizacional y satisfacción laboral también será necesario desarrollar estos conceptos y sus partes constituyentes desde diferentes enfoques teóricos. Desde el punto de vista de la antropología social, la cultura organizacional se puede definir como todos los patrones culturales que son compartidos por los colaboradores de una empresa. Estos patrones culturales son ¨La costumbre, las leyes, la administración, los valores, la modalidad de comunicación, el reclutamiento, la selección, y la capacitación del personal, las actitudes ante la integridad, los retos y conocimiento¨ (Ulloa, 2019). Consideraremos entonces que la cultura organizacional está constituida por creencias y modelos de comportamiento dentro de una organización.

Podría parecer que la cultura organizacional es prácticamente lo mismo que la cultura social, pero estaríamos equivocados, pues la sociedad y la organización son entes separados con conciencias colectivas diferentes. Por ejemplo, un país puede tener una cultura marcada y, aun así, las diferentes organizaciones pueden ir desalineadas a las creencias generales. (Mendez, 2019)

1.1.2 Características de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional posee características que moldean el funcionamiento de la organización. Inicialmente, direcciona conductas para la interacción social, haciendo que los miembros se comporten de manera similar mediante la construcción de parámetros. Dicho sea de paso, estos parámetros pueden ser los valores, la ideología y la ética. (Štreimikienė et al., 2021)

Asimismo, otro elemento importante es la identidad y cohesión entre los miembros, compartiendo y aceptando lineamientos que se reflejan en el compromiso y la responsabilidad social. Esto contribuye a un sentido de pertenencia y una conciencia de la responsabilidad individual dentro de la organización. (Ismail et al., 2018) Las normas, como otro elemento, se establecen formalmente desde la estructura, reflejadas en procesos, procedimientos y manuales de funciones. Estas normas restringen las alternativas de actuación fuera de lo estipulado, reforzando así el comportamiento esperado. (Gutterman, 2023)

La cultura organizacional influye significativamente en cómo funciona una organización. Establece normas y parámetros que guían el comportamiento de los miembros, promoviendo la cohesión y un sentido de pertenencia. Además, estas normas y procesos ayudan a mantener la estructura y la eficiencia de la organización, asegurando que los empleados actúen de acuerdo con las expectativas establecidas. En resumen, la cultura organizacional es esencial para crear un entorno de trabajo coherente y productivo.

1.1.3 Tipos de Cultura Organizacional

Según Cameron y Quinn (2006, citado en Rodríguez et al., 2020) establecen los tipos de cultura organizacional en cuatro ejemplares. La primera es el tipo clan, la cual se caracteriza por un ambiente colaborativo donde el trabajo en equipo y el apoyo mutuo son fundamentales. Los líderes actúan como mentores, fomentando la lealtad y preservando las tradiciones de la organización. En segundo lugar, tenemos la cultura adhocrática, donde la organización es altamente adaptable y flexible, promoviendo la innovación y el progreso continuo. Este tipo de cultura valora la capacidad de cambio y la creatividad.

En tercer lugar, está la cultura de mercado, esta se centra en la obtención de resultados, con una fuerte orientación hacia la competitividad. Los líderes son exigentes y el rendimiento es evaluado de manera rigurosa para alcanzar objetivos estratégicos. Por último, la cultura jerárquica, que se distingue por una estructura organizativa estricta con

políticas y reglas claras. La adherencia a las normas y el respeto por el orden jerárquico son esenciales, asegurando estabilidad y control en las operaciones. (Hernández, 2018)

Resaltamos el tipo de cultura adhocrática como aquel que se alinea más a los valores que tienen consultoras de talento humano como Mckinsey & Company y Boston Consulting Group. La adhocracia se distingue por su estructura flexible y menos jerárquica, lo que facilita la rápida toma de decisiones y la capacidad de respuesta ante nuevas oportunidades o desafíos. Las consultoras de talento humano enfatizan la importancia de la agilidad y la capacidad de adaptación, factores esenciales para mantenerse competitivas en el mercado global. (Mckinsey & Company, s.f; Boston Consulting Group, s.f)

1.1.4 Teorías contemporáneas de la Cultura organizacional

1.1.4.1 Teoría de Schein

La teoría de Schein, una de los más destacadas, explica que la conexión entre los comportamientos básicos y observables con las creencias fundamentales de cada individuo, a su vez interconectado, es lo que ayuda a formar la cultura organizacional, incluyendo otros elementos externos como la adaptación, la integración social y la transmisión de información. La forma en que la relación existe es otro aspecto que incluye Schein, así como otras partes que se establecen en el ciclo de la comunicación y sus participantes. (Siqueiros y Vera, 2022)

Además, Schein identifica funciones cruciales de la cultura organizacional: la adaptación externa, que permite a la organización ajustarse al entorno cambiante, y la integración interna, que promueve la cohesión y colaboración entre los miembros. La cultura se transmite a través de procesos de socialización, como la educación formal, las prácticas de contratación y los sistemas de recompensas. Schein también explora las distintas orientaciones en las relaciones interpersonales y los supuestos sobre la realidad, el tiempo y el espacio, subrayando cómo estos aspectos influyen en las decisiones y

comportamientos organizacionales. En conjunto, su teoría proporciona un marco integral para entender cómo la cultura organizacional moldea la vida organizacional y afecta tanto la adaptación al entorno como la cohesión interna de las organizaciones. (Rodríguez et al., 2021; Cardona, 2023)

Destacamos los aportes teóricos de Schein porque este identifica cómo la cultura se transmite a través de la socialización y las prácticas organizacionales, influyendo en las decisiones y comportamientos. Esta perspectiva proporciona un marco teórico que nos permite entender cómo la cultura organizacional no solo moldea la vida interna de la organización, sino que también afecta su capacidad de adaptación y cohesión, factores esenciales para el éxito y la satisfacción laboral en el sector de talento humano.

1.1.4.2. Teoría de Deal y Kennedy

Para 1982, Deal y Kennedy abordaron el análisis de la cultura organizacional desde una perspectiva funcionalista y reduccionista. Esta visión considera los aspectos simbólicos de la organización como herramientas manipulables que pueden influir en la productividad y la competitividad empresarial. La cultura organizacional abarca el entorno de negocios, los rituales, los valores, los héroes y la comunicación informal. Su importancia radica en sus características únicas que diferencian a las empresas, incluso dentro del mismo sector. Además, se argumenta que las empresas con una cultura organizacional definida son más "fuertes" y tienen más probabilidades de éxito. (Frassa, 2020; Smetanka, 2020; Muñoz, 2019)

Además de Schein, es importante remarcar el aporte teórico de Deal & Kennedy para la elaboración de esta investigación, pues presenta una perspectiva más conceptualmente contemporánea sobre lo que representa y contiene una organización para su inminente estudio.

1.1.5 Medición de la Cultura Organizacional

Uno de los instrumentos más utilizados, y el que utilizaremos en esta ocasión, es el OCAI (Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional), basado en el modelo de valores competitivos de Cameron y Quinn. Este modelo se centra en cuatro tipos de cultura: Clan, Adhocrática, Burocrática y de Mercado. El OCAI identifica dos dimensiones principales. La primera dimensión se refiere a la flexibilidad y discreción, cuyo objetivo es evaluar y proporcionar información sobre la variabilidad cultural dentro de una organización. La segunda dimensión se centra en la estabilidad y el control, mostrando varios criterios para determinar la efectividad organizacional. Estos criterios incluyen la orientación interna, externa, la competencia y la diferenciación (Cameron & Quinn, 2011).

Este instrumento ha sido usado en diferentes estudios, como el que se realizó en la universidad César Vallejo, Perú, titulada ¨Cultura organizacional y el organizational culture assessment instrument (OCAI): una aproximación teórica¨. Este se centró en la revisión teórica de 43 artículos publicados entre los años 2000 y 2020, concluyendo que el instrumento ha sido el más utilizado para medir la cultura organizacional a nivel mundial. (Arévalo et al., 2020)

En otro estudio, realizado internacionalmente, titulado ¨Cultura organizacional en las empresas ecuatorianas: un estudio mediante el instrumento OCAI¨, cuyo objetivo del estudio fue identificar la cultura organizacional en instituciones ecuatorianas como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación y CNE. Se concluyó que el tipo de cultura organizacional predominante en estas empresas son el jerárquico y de mercado. (Borja y Quinde, 2023) Es decir, en el país ya se ha utilizado el instrumento y es válido para su aplicación en este estudio.

1.2 Satisfacción Laboral

1.2.1 Definición de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un tema multidisciplinario que aborda cómo los empleados perciben sus trabajos y el impacto de estas percepciones en su rendimiento y bienestar general. En psicología, se investiga cómo y por qué los individuos experimentan diferentes niveles de satisfacción en trabajos similares, destacando la importancia de las percepciones personales y el entorno laboral. Desde la perspectiva de recursos humanos, la investigación se enfoca en identificar beneficios y crear condiciones laborales que mantengan a los empleados contentos, partiendo de la premisa de que un empleado satisfecho es más productivo y leal a la organización. La economía estudia la satisfacción laboral en relación con la productividad y la eficiencia dentro del mercado laboral. (Salazar y Ospina, 2019)

La satisfacción laboral puede ser vista de dos maneras principales: como una respuesta emocional directa hacia el trabajo o como una respuesta basada en la comparación con otros empleos o experiencias laborales previas. Este concepto es crucial porque influye en cómo los empleados perciben y responden a su entorno de trabajo, afectando tanto su desempeño como su comportamiento externo. Además, la satisfacción laboral no solo afecta al individuo, sino también a la organización en su conjunto. Las empresas con culturas organizacionales bien definidas y que valoran el bienestar de sus empleados suelen experimentar mayores niveles de compromiso y productividad, destacándose en el mercado competitivo. (Mora y Mariscal, 2019)

1.2.2 Factores Que Influyen En La Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral está influenciada por factores extrínsecos e intrínsecos. Los factores extrínsecos incluyen el tipo de gestión, remuneraciones, comunicación y relaciones humanas, jornada laboral y tiempos de descanso, riesgos laborales, posibilidades de ascenso y desarrollo profesional, y condiciones físico-ambientales. Estos elementos

externos, aunque no generan satisfacción directamente, son cruciales para evitar la insatisfacción. Por otro lado, los factores intrínsecos, que realmente impulsan la satisfacción laboral, abarcan las posibilidades de logro personal, el reconocimiento por el desempeño, la responsabilidad, la motivación, la libertad para decidir cómo realizar el trabajo, la utilización plena de habilidades personales, y la formulación y evaluación de objetivos. Estos factores están relacionados con la naturaleza del trabajo y satisfacen las necesidades de autorrealización y desarrollo personal de los empleados. (Avendaño et al., 2021; Pedraza, 2020)

1.2.3 Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Herzberg desarrolló la Teoría Bifactorial, que identifica factores que influyen en la satisfacción laboral. Los factores intrínsecos, relacionados con la naturaleza del trabajo, incluyen el reconocimiento, logros, promoción e independencia laboral, y están vinculados al desarrollo personal y la autorrealización. Estos factores generan satisfacción. En contraste, los factores extrínsecos, como el sueldo, beneficios, políticas de la empresa, ambiente físico y relaciones con compañeros, no generan satisfacción, pero previenen la insatisfacción. Aunque históricamente se ha creído que la alta remuneración es esencial para el bienestar, Herzberg argumenta que es un motivador extrínseco que contribuye a la satisfacción, pero no es el único factor determinante. (Boada, 2019; Cardoza et al., 2019)

1.2.4 Teoría De La Discrepancia De Locke

Edwin Locke, con su teoría de la discrepancia, propone que la satisfacción laboral depende de cómo los empleados y la empresa valoran diversos aspectos del trabajo. La insatisfacción surge cuando hay una diferencia significativa entre estas valoraciones. Para abordar esta discrepancia, Locke sugiere tres elementos clave: la satisfacción con las dimensiones del trabajo (evaluación afectiva), la descripción de las dimensiones (percepciones no afectivas) y la relevancia de cada dimensión para el empleado. Locke

define la satisfacción laboral como un ¨estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales¨. Este estado emocional puede ser influenciado positiva o negativamente, y se considera un juicio evaluativo sobre el trabajo desempeñado. (Chinchay, 2020; De la Cruz, 2020; Gutiérrez et al., 2022)

1.2.5 Medición De La Satisfacción Laboral

Existen diversos instrumentos para medir la satisfacción laboral, cada uno evaluando distintos aspectos de la experiencia del trabajador. Un ejemplo prominente es el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), desarrollado por Weiss, Dawis, England, y Lofquist (1967), el cual mide la satisfacción a través de 20 facetas laborales. Este cuestionario evalúa la satisfacción general, intrínseca (relacionada con la naturaleza del trabajo) y extrínseca (relacionada con aspectos como las prestaciones y el salario).

El Cuestionario S20/23 de Melia y Peiró (1989) mide la satisfacción laboral mediante 23 ítems. Esta herramienta, una versión reducida y mejorada de su predecesora S4/82, evalúa cinco factores: supervisión, ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y participación. El cuestionario ha demostrado ser altamente fiable y menos extenso, facilitando su uso en diversas organizaciones.

Finalmente, la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005) permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo. Este instrumento, validado en Perú, evalúa la satisfacción laboral mediante 36 ítems que cubren cuatro factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos. La escala se desarrolla con la técnica de Likert y ha demostrado ser fiable. (Alarcón et al., 2020; Heredia, 2019)

Capítulo 2: Metodología

2.1 Enfoque y Alcance De La Investigación

El alcance de la presente investigación de tipo explicativo en contexto cuantitativo, ya que tiene como propósito evaluar y explicar a profundidad un tema, en este caso la relación existente entre dos variables en un contexto específico (Sampieri et al., 2004; Sampieri et al., 2010).

2.2 Delimitación De La Investigación.

Se llevará a cabo un estudio detallado y sistemático de la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral en el contexto de una consultora de talento humano en la ciudad de Guayaquil. Así mismo, el estudio se dedicará a identificar y cuantificar las conexiones que puedan existir entre ambas variables.

2.3 Población Y Muestra De La Investigación

La muestra que usaremos para la toma de instrumentos y recolección de datos será de 140 personas pertenecientes al personal de una consultora de talento humano en la ciudad de Guayaquil. Para alcanzar este objetivo se emplearán dos instrumentos que medirán cada variable.

2.4 Métodos Empleados

2.4.1 Escala De Satisfacción Laboral (SL-SPC)

El primer instrumento es la escala SL-SPC que mide la satisfacción laboral. Así mismo, esta se divide en 7 factores a través de 36 ítems: el primer factor ¨Condiciones Físicas y/o Materiales¨, el segundo factor ¨Beneficios Laborales y/o remunerativos¨, el tercer factor ¨Políticas Administrativas¨, el cuarto factor ¨Relaciones Sociales¨, el quinto factor

¨Desarrollo Personal¨ , el sexto factor ¨Desarrollo de tareas¨, el séptimo factor ¨Relación con la autoridad¨. Consta con opciones de respuesta tipo Likert, puntuando de 1 (¨totalmente en desacuerdo¨) a 5 (¨totalmente de acuerdo¨). Este instrumento obtuvo una fiabilidad interna en alfa de Cronbach de 0,63. (Heredia, 2019)

2.4.2 Organizacional Culture Assessment Instrument (OCAI)

El segundo instrumento es la escala de cultura organizacional (OCAI); utilizaremos la versión adaptada de Cerpa (2018). Del mismo modo, la escala se divide en 6 factores a través de 24 ítems: características dominantes, liderazgo organizacional, gerencia de empleados, cohesión organizacional, énfasis estratégico, criterios de éxito. Para las respuestas se utilizaron las de tipo Likert, puntuando de 1 (¨Muy en desacuerdo¨) a 5 (¨Muy de acuerdo¨). El instrumento obtuvo una fiabilidad interna de alfa de Cronbach de 0,88. (Tavara y Castillo, 2024)

Posteriormente, se recurrirá a métodos estadísticos apropiados, como el análisis de correlación, en el programa JASP, para determinar si existe influencia significativa de la cultura organizacional en la satisfacción laboral.

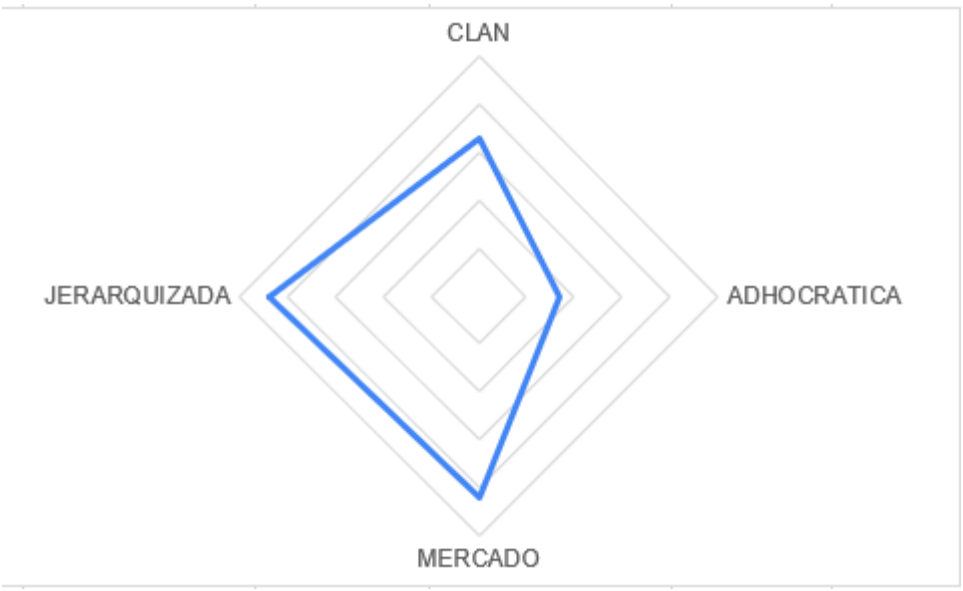
Capítulo 3: Resultados De La Investigación

3.1 Identificación Del Tipo De Cultura Organizacional

En el grafico 1 se muestra el tipo de cultura organizacional prevalente del estudio. En este caso, la cultura jerárquica es la dominante siguiéndole la cultura de mercado. Es decir, la organización está enfocada en los procedimientos, metas, resultados y los objetivos. La gerencia destaca en su coordinación enfocada a tener éxito.

Gráfico 1

Tipo De Cultura Organizacional Dominante



Nota: En este gráfico se puede apreciar que la cultura Jerarquizada es la que sobresale.

3.2 Análisis descriptivo de la satisfacción laboral

En la tabla 1 se pueden observar los datos obtenidos mediante el análisis descriptivo. Así mismo, se obtuvo en promedio de 137 puntos en promedio de la escala. Esto indica que existe una regular satisfacción laboral (entre 112 y 148 puntos).

Tabla 1

Análisis Descriptivo de la Satisfacción Laboral

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Condiciones F.sicas y/o Materiales	139	0	19.410	4.112	5.000	25.000
Beneficios Laborales y/o remunerativos	139	0	14.158	4.062	4.000	20.000
Pol.ticas Administrativas	139	0	17.842	4.044	9.000	25.000
Relaciones Sociales	139	0	15.612	3.631	4.000	20.000
Desarrollo Personal	139	0	23.086	5.080	6.000	30.000
Desarrollo de tareas	139	0	23.525	5.048	10.000	30.000

Análisis Descriptivo de la Satisfacción Laboral

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Relaci.n con la autoridad	139	0	23.547	4.981	7.000	30.000

Nota: En esta tabla se muestran los datos obtenidos en la escala de Satisfacción Laboral.

3.3 Análisis De Correlación Entre La Cultura Organizacional Y La Satisfacción Laboral

En la tabla 2 y mapa de calor se muestran las correlaciones existentes entre los factores de ambas variables, mostrándose, en su mayoría, correlaciones altamente significativas. Se muestra una correlación débil entre los criterios de éxito y las relaciones sociales. Esta correlación es estadísticamente insignificativa ($p > 0,05$). No obstante, se muestra una fuerte correlación entre el estilo gerencial y el desarrollo personal, lo que sugiere que, a mejor relación con el estilo gerencial de los altos mandos, mayor es el desarrollo personal. Es el mismo caso con la unión de la organización y el desarrollo personal, se muestra una correlación altamente significativa que sugiere que a más unida son los miembros de la organización, mayor es el desarrollo personal. Por otro lado, se presenta una correlación entre el énfasis estratégico y las condiciones físicas y//o materiales, indicando que las condiciones en las que se realiza el trabajo influyen en la forma en la que se realizan las tareas y su eficiencia.

Tabla 2

Tabla de Correlación de Pearson

			Pearson's r		p
CD	-	Condiciones Físicas y/o Materiales	0.294	***	< .001
CD	-	Beneficios Laborales y/o remunerativos	0.217	*	0.010
CD	-	Políticas Administrativas	0.304	***	< .001
CD	-	Relaciones Sociales	0.229	**	0.007
CD	-	Desarrollo Personal	0.333	***	< .001
CD	-	Desarrollo de tareas	0.301	***	< .001
CD	-	Relación con la autoridad	0.250	**	0.003
LOE	-	Condiciones Físicas y/o Materiales	0.346	***	< .001
LOE	-	Beneficios Laborales y/o remunerativos	0.316	***	< .001
LOE	-	Políticas Administrativas	0.324	***	< .001
LOE	-	Relaciones Sociales	0.342	***	< .001
LOE	-	Desarrollo Personal	0.394	***	< .001
LOE	-	Desarrollo de tareas	0.295	***	< .001
LOE	-	Relación con la autoridad	0.259	**	0.002
GE	-	Condiciones Físicas y/o Materiales	0.351	***	< .001

Tabla de Correlación de Pearson

			Pearson's r		p
GE	-	Beneficios Laborales y/o remunerativos	0.285	***	< .001
GE	-	Políticas Administrativas	0.282	***	< .001
GE	-	Relaciones Sociales	0.345	***	< .001
GE	-	Desarrollo Personal	0.425	***	< .001
GE	-	Desarrollo de tareas	0.366	***	< .001
GE	-	Relación con la autoridad	0.368	***	< .001
UO	-	Condiciones Físicas y/o Materiales	0.398	***	< .001
UO	-	Beneficios Laborales y/o remunerativos	0.340	***	< .001
UO	-	Políticas Administrativas	0.271	**	0.001
UO	-	Relaciones Sociales	0.254	**	0.003
UO	-	Desarrollo Personal	0.407	***	< .001
UO	-	Desarrollo de tareas	0.399	***	< .001
UO	-	Relación con la autoridad	0.351	***	< .001
EE	-	Condiciones Físicas y/o Materiales	0.395	***	< .001
EE	-	Beneficios Laborales y/o remunerativos	0.365	***	< .001
EE	-	Políticas Administrativas	0.361	***	< .001
EE	-	Relaciones Sociales	0.312	***	< .001

Tabla de Correlación de Pearson

			Pearson's r		p
EE	-	Desarrollo Personal	0.383	***	< .001
EE	-	Desarrollo de tareas	0.291	***	< .001
EE	-	Relación con la autoridad	0.326	***	< .001
CE	-	Condiciones Físicas y/o Materiales	0.250	**	0.003
CE	-	Beneficios Laborales y/o remunerativos	0.359	***	< .001
CE	-	Políticas Administrativas	0.215	*	0.011
CE	-	Relaciones Sociales	0.140		0.101
CE	-	Desarrollo Personal	0.256	**	0.002
CE	-	Desarrollo de tareas	0.247	**	0.003
CE	-	Relación con la autoridad	0.267	**	0.002

Nota: CD (Características Dominantes), LOE (Liderazgo Organizacional Estilo), GE (Estilo Gerencial), UO (Unión de la Organización), EE (Énfasis Estratégico), CE (Criterio de Éxito).

En este grafico se aprecian las correlaciones significativas y no significativas entre la Satisfacción Laboral y la Cultura Organizacional

Gráfico 2

Mapa de calor

Nota: CD (Características Dominantes), LOE (Liderazgo Organizacional Estilo), GE (Estilo Gerencial), UO (Unión de la Organización), EE (Énfasis Estratégico), CE (Criterio de Éxito).

En este grafico se aprecian las correlaciones significativas y no significativas entre la Satisfacción Laboral y la Cultura Organizacional desde un mapa de calor.

3.4 Discusión De Resultados

Los resultados de las correlaciones de Pearson indican una serie de relaciones altamente significativas y no significativas entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Podemos ver que los resultados muestran una relación significativa entre el estilo gerencial y el desarrollo personal, es estadísticamente consistente y propone que mientras mejor relación se tenga con la manera administrativa de los altos mandos de la organización, mejor es el desarrollo individual del colaborador.

No se encontró una correlación significativa entre los criterios de éxito y las relaciones sociales, denotando que las habilidades sociales no son factores determinantes del éxito laboral. Además, se pudo apreciar que existe una correlación altamente significativa entre el criterio de éxito y los beneficios laborales y/o remunerativo, sugiriendo que mientras mayor sean los beneficios recibidos por la organización, mayor serán los resultados obtenidos por los colaboradores.

Los resultados de esta investigación tienen aportes teóricos y prácticos. Estos aportes contribuyen al estudio del impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral y sugieren que la identificación de la cultura organizacional puede predecir la adecuada alineación del colaborador con la organización. Así mismo, se destaca la necesidad de mejores beneficios y remuneración para asegurar mejores resultados que conduzcan al éxito de la organización.

La investigación se vio limitada por el tamaño de la muestra, dado el reducido número del personal de la consultora de talento humano. Próximos estudios podrían realizarse con una muestra más grande en diferentes empresas para obtener resultados que reflejen una realidad a nivel local.

Conclusiones

Podemos concluir que la satisfacción laboral tiene un impacto relevante en la satisfacción laboral en los colaboradores de la consultora de talento humano, en este caso se destaca que la muestra se identifica con el tipo de cultura jerárquica, la cual premia la correcta planificación y el cumplimiento de objetivos.

Se observa que la relación entre la unión de la organización y el desarrollo personal es altamente significativa y sugiere que la confianza, la familiaridad y la cercanía entre los miembros de la organización es un predictor para un mejor desarrollo personal de los colaboradores.

Durante el análisis no se encontró relación entre los criterios de éxito y las relaciones sociales, sugiriendo que las habilidades sociales del colaborador no afectan en los resultados que conlleven al éxito de la empresa.

Recomendaciones

Para futuros estudios, recomendamos ampliar la muestra, delimitando a un departamento de la organización en diferentes empresas. De ese modo, se podrá estudiar una población aún más especifica en un rango más amplio de realidades socioeconómicas y culturales, pues puede ampliar los conocimientos e identificar nuevos factores predictores de satisfacción laboral.

Se recomienda ampliamente la implementación y modificación del instrumento (OCAI) en el contexto de entrevistas laborales para identificar la cultura organizacional ideal del postulante y comprobar si este predice el rendimiento y mantenimiento en la organización.

Es importante una revisión sistemática de la literatura respecto a la cultura organizacional para encontrar una definición unificada y adaptada a un contexto moderno, pues esto podrá facilitar el estudio de esta variable y la creación de nuevos instrumentos.

Referencias Bibliográficas

1. Alarcón Henríquez N, Ganga-Contreras F, Pedraja Rejas L, Monteverde Sánchez A. Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. Medwave 2020;20(4):e7900 Doi 10.5867/medwave.2020.04.7900
2. Aranaz-Andrés JM. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Todo Hosp. 1988;(52):63–8.
3. Arévalo Albújar, E. J., Martínez Contreras, J. S., Yajahuanca Lizana, A. W., & Zapata Sancarranco, E. D. (2020). Cultura organizacional y el organizational culture assessment instrument (OCAI): una aproximación teórica [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57873
4. Argyris, C. (1957). Personality and organization; the conflict between system and the individual. Administrative Science Quarterly, 3(1), 134. https://doi.org/10.2307/2390612
5. Atalaya, M. y Clotilde, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. Revista de Psicología Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 5, 6-46.
6. Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docents: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. Revista Venezolana De Gerencia, 26 (Número Especial 5), 190-201. https://doi.org/10.52080/rvgluz.25.e5.13
7. Barnard, C. (1938) The functions of the executive.: Harvard University Press
8. Barney, J. (1991). Firm Resources and sustained competitive advantage. Journal of managment, 17 (1), 99-120.
9. Blake, H.A., y Shepard, J.S. (1951). Managing intergroup conflict in industry. Annals of the American Academy of Political and Social Science, 274, 75-84.
10. Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of

Economics, Finance and International Business, 3(1), 75-103. Doi: http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398

11. Borja Galeas, C. M., & Quinde Chuma, S. P. P. (2023). Cultura organizacional en las empresas ecuatorianas: un estudio mediante el instrumento OCAI. DSpace. https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/6341

12. Boston Consulting Group. (s/f). The fundamentals of people strategy—leadership, culture, talent, reskilling, and HR—make companies stronger, more agile, more innovative, and more responsive. BCG's people strategy consultants help companies elevate their most important asset: their people. BCG Global. https://www.bcg.com/capabilities/people-strategy/overview

13. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3a ed.). Jossey Bass Wiley.

14. Cardona Ramos, A. B. (2023). La Cultura Organizacional y su impacto en el desempeño laboral como factor de pertenencia y sentido de lealtad dentro de las organizaciones [UNIVERSIDAD GALILEO FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS, INFORMÁTICA Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN INSTITUTO DE EDUCACIÓN ABIERTA]. https://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1571/1/18003785%20Alejandra%20Berenice%20Cardona%20Ramos.pdf

15. Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L. I., Peña Romero, J., Pulido Joo, L. A., & Torres Solano, C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC_Cardoza_SMA-Hidalgo_SLI-Pe%c3%b1a_RJ-Pulido_JLA-Torres_SCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Cerpa, J. N. (2018). Propiedades psicométricas del organizational culture assessment instrument (OCAI) en colaboradores de Lima metropolitana [Universidad

de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/5868/Cerpa_Noya_Jimena.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Chiang Vega, María Margarita; Salazar Botello, C. Mauricio; Huerta Rivera, Patricia Carolina; Núñez Partido, Antonio Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Organizaciones Del Sector Estatal (Instituciones Públicas) Desarrollo, Adaptación Y V Alidación De Instrumentos Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, vol. 2, núm. 23, 2008, pp. 66-85 Universidad de Talca Talca, Chile
18. Chinchay-Tisoc , L. A. ., Cusicanqui-Zavaleta, I. S. S. ., Martínez-Quintanilla, R. F., & Valdiviezo-López, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020) . INNOVA Research Journal, 7(1), 77–95. https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942
19. De la Cruz-Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. Revista UNIMAR, 38(2), 63-92. DOI: https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3
20. Di Maggio, P y Powell, W. (1983): The iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. American Sociological Review, 48 (2), 147-160
21. Frassa, J (2020). Aproximaciones al universo simbólico de la organización: breve revisión del concepto de Cultura Organizacional. EN: M.L. Pagani; M. Manuele (Coords.). La mirada organizacional: enfoques y metodología para el análisis. La Plata : EDULP. pp. 186-198. (Libros de Cátedra. Sociales). En Memoria Académica. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.4944/pm.4944.pdf
22. García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., & Viloria, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. Revistaespacios.com. https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/20413704.html

23. García, S. y Dolan, S. (1997). La Dirección por Valores. Madrid: Editorial Mc Graw – Hill. Interamericana de España, S.A.

24. Gutiérrez Banegas, Ana, Olivera Pérez, Emmanuel, Bastida Escamilla, Eduardo, & Castillo Soto, Manuel. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. Visión de futuro, 26(2), 1-21. Epub 07 de junio de 2021.https://dx.doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es

25. Gutterman, A. S. (2023). Organizational Structure. Researchgate.net. https://www.researchgate.net/publication/373217543_Organizational_Structure

26. Heredia Quispe, H. S. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a5ee5bf7-d496-4df1-9416-e485b6ac8388/content

27. Hernández, J. R., & Fernández, H. M. (2018). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. Flacso Cuba. https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/

28. Ismail, M., Baki, N. U., & Omar, Z. (2018). The Influence of Organizational Culture and Organizational Justice on Group Cohesion as Perceived by Merger and Acquisition Employees. 233–250. https://doi.org/10.15388/omee.2018.10.00012

29. Maier, A., Dan, H. S., Coroian, A. M., & Gavris, O. (2019). The impact of organizational culture on the competitiveness of organizations in the current context. Researchgate.net. https://www.researchgate.net/publication/338181844_The_impact_of_organizational_culture_on_the_competitiveness_of_organizations_in_the_current_context

30. Manrique-Abril F, Herrera G, Méndez Y. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. Hacia. Prom. Salud. 2019; 24 (2): 46-59. DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.2.5

31. Maslow, A. (1991) Teoría de la motivación Humana. España: Ediciones Días de Santos.

32. Mayo, E. (1972) Problemas humanos de una civilización industrial. (2da. Ed.): Ediciones Nueva Vision, S.A.I.C.

33. McKinsey & Company. (s/f). Talent. Mckinsey.com. https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/how-we-help-clients/talent

34. Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. Psicologemas, 5, 59-74.

35. Mendez-Álvarez, Carlos Eduardo. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. Revista Universidad y Empresa, 21(37), 136-169. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681

36. Meyer, J., y Rowan, W. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremonia. American Journal of Sociology, 83 (2), 340-363.

37. Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307

38. Muñoz Martínez, I. T. (2019). La gestión de organizaciones en Colombia. Comité editorial de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/gestion-colombia-ucentral-v2.pdf#page=11

39. Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company.: Oxford University Press.

40. Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

41. Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar, 30(76), 9-23. Epub May 28, 2020.https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191

42. Penrose, E. (1959). The theory of growth of the firm.: blackwell.

43. Reidhead, Christine (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Satisfaction: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom . Journal of Economics and Business, Vol.3 No.1, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3563546

44. Rincón Rodríguez, O. O., & Aldana Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión.

45. Ríos, B., & Del Rocio, J. (2019) Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas Chiclayo 2017. Universidad Señor de Sipán. https://hdl.handle.net/20.500.12802/6348

46. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). "Comportamiento organizacional". Pearson Educación.

47. Rodríguez, J. J. V., Rubiano, M. G., Aponte, C. F., Bustamante, M. C. A., Jaramillo, J. Á., González, E. Q., González, E. J. C., Jaramillo, V. A., & Vélez, M. A. G. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. SUMA PSICOLOGÍA.https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7

48. Roethlisberger, F.,j., y Dickson, W.,J. (1939). Manager and the worker.: Harvard University press

49. Salazar, L. & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Recuperado de: http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384.

50. Sampieri Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana S.A.

51. Sampieri Hernández, Roberto Fernández Collado, Carlos Baptista Lucio, Pilar. (2004). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. McGraw-Hill Interamericana.

52. Scott, R. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. Administrative Science Quarterly, 32, 493-511.

53. Simon, H. (1988). El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa.: Aguilar S. A Ediciones.

54. Siqueiros-Quintana, M.-G., & Vera-Noriega, J.-Á. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. Revista Iberoamericana de educación superior, 13(36), 181–199. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1190

55. Smetanka, C. (2020). Arte y cultura organizacional. Representaciones del pasado y lo permanente en imágenes de fundadores de empresas argentinas. Atenea, (17), 71–78. Recuperado a partir de https://publicaciones.udemm.edu.ar/index.php/atenea/article/view/9

56. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). Job Descriptive Index [Database record]. APA PsycTests. https://doi.org/10.1037/t08233-000

57. Štreimikienė, D., Mikalauskienė, A., Digriene, L., & Kyriakopoulos, G. (2021). Assessment of the role of a leader in shaping sustainable organizational culture. Www Amfiteatrueconomic Ro, 23(57), 483–503. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=945642

58. Tavara Espinoza, G. A., & Castillo Alva, N. D. (2024). Validez y fiabilidad del cuestionario de evaluación de la cultura organizacional OCAI en trabajadores del sector público de Trujillo. Edu. pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139486/Tavara_EGA-Castillo_AND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

59. Ulloa-Erazo, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? ComHumatinas: Revista Cientifica De Comunación, 10(2), 150-173. https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201.

60. Valero-Ancco, V. N., Vilca-Mamami, G. E., & Coapaza-Mamaní, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. Puriq, 4, e190. https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190.

61. Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios.

Investigación Bibliotecológica Archivonomía Bibliotecología e información, 33(79), 149. https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57813

62. Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, 120.

63. Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based view of the firm. Strategic Management Journal, 5, 171-180.