Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Cultura organizacional y satisfaccion laboral en el area de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Jenner Amado Loyola Santillan

Asesora

Dra. Norvina Marlena Marcelo Angulo

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Jenner Amado Loyola Santillan	**47194565**	**06/10/2026**
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dra.Norvina Marlena Marcelo Angulo	**15766260**	**https://orcid.org/0000-0002-9998-8260**
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dra.Viviana Ines Vellon Flores De Solano	**15596783**	**https://orcid.org/0000-0001-6611-7218**
Dra. Maribel Lourdes Grados Cavero	**15615960**	**https://orcid.org/0000-0001-8352-7868**
Ma.Tania Luz Tafur Pittman	**15730137**	**https://orcid.org/0000-0002-4370-090X**

JENNER AMADO LOYOLA SANTILLAN (2026-064159)

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL AREA DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL ...

DGI-POSGRADO 2026
Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3633218318

Fecha de entrega
25 ago 2026, 9:44 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
25 ago 2026, 9:49 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
Tesis_Jenner_Loyola_corregida_VRI_1.pdf

Tamaño del archivo
825.2 KB

74 páginas

12.068 palabras

68.548 caracteres

19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
15% 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.

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia por su enorme amor, comprensión y apoyo, sin duda la familia es el mejor motor y motivo que tiene una persona para salir adelante.

Jenner Amado Loyola Santillan

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial a mi asesora por su comprensión, enseñanza y motivación en todo momento para realiza mi investigación, a mis docentes por sus enseñanzas y mi formación profesional, a mi alma mater por abrirme las puertas del futuro y a mi familia por sus palabras y no dejarme desfallecer.

Jenner Amado Loyola Santillan

ÍNDICE

DEDICATORIA **IV**

AGRADECIMIENTO **V**

ÍNDICE **VI**

ÍNDICE DE TABLAS **IX**

ÍNDICE DE FIGURAS **XI**

RESUMEN **XIII**

ABSTRACT **XIV**

INTRODUCCIÓN **XV**

CAPÍTULO I **1**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **1**

1.1 Descripción de la realidad problemática 1

1.2 Formulación del problema 3

1.2.1 Problema general 3

1.2.2 Problemas específicos 3

1.3 Objetivos de la investigación 3

1.3.1 Objetivo general 3

1.3.2 Objetivos específicos 3

1.4 Justificación de la investigación 4

1.5 Delimitaciones del estudio 4

1.6 Viabilidad del estudio 4

CAPÍTULO II **5**

MARCO TEÓRICO **5**

2.1 Antecedentes de la investigación 5

2.1.1 Investigaciones internacionales 5

2.1.2 Investigaciones nacionales 7

2.2 Bases teóricas 9

2.3 Definición de términos básicos 21

2.4 Hipótesis de investigación 23

2.4.1 Hipótesis general 23

2.4.2 Hipótesis específicas 23

2.5 Operacionalización de las variables 24

CAPÍTULO III **26**

METODOLOGÍA **26**

3.1 Diseño metodológico 26

3.1.1 Tipo de Investigación 26

3.1.2 Nivel de Investigación 26

3.1.3 Diseño 26

3.1.4 Enfoque 26

3.2 Población y muestra 26

3.2.1 Población 26

3.2.2 Muestra 26

3.3 Técnicas de recolección de datos 27

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información 27

CAPÍTULO IV **28**

RESULTADOS **28**

4.1 Análisis de resultados 28

4.2 Contrastación de hipótesis 50

CAPÍTULO V **51**

DISCUSIÓN **51**

5.1 Discusión de resultados 51

CAPÍTULO VI **52**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **52**

6.1 Conclusiones 52

6.2 Recomendaciones 53

REFERENCIAS **54**

7.1 Fuentes bibliográficas 54

7.2 Fuentes electrónicas 55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1Cree que dentro del Gore es importante el profesionalismo de los trabajadores 28

Tabla 2Cree que dentro del Gore es importante las funciones sustantivas de los trabajadores 29

Tabla 3Cree que la gestión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado 30

Tabla 4Cree que el liderazgo aplicado en el área de infraestructura es el adecuado..... 31

Tabla 5Cree que la cohesión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado..... 32

Tabla 6Cree que las estrategias aplicadas en el área de infraestructura es el adecuado..... 33

Tabla 7Cree que la efectividad que hay en el área de infraestructura es el adecuado..... 34

Tabla 8Cree que dentro del área de infraestructura del Gore se aplica un reglamento con respecto al vestuario 35

Tabla 9Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el lenguaje..... 36

Tabla 10Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante las ceremonias 37

Tabla 11Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el comportamiento..... 38

Tabla 12Cree que tiene un equilibrio trabajo-familia en el Gore..... 39

Tabla 13Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene un buen desarrollo profesional 40

Tabla 14Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene buena motivación laboral 41

Tabla 15Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene bienestar laboral..... 42

Tabla 16Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene las condiciones laborales adecuadas..... 43

Tabla 17Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la seguridad y salud laboral adecuada 44
Tabla 18Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el contenido del trabajo 45
Tabla 19Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la retribución económica adecuada 46
Tabla 20Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la autonomía laboral adecuada 47
Tabla 21Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la estabilidad laboral adecuada 48
Tabla 22Cree que dentro del área de infraestructura del Gore participa en la toma de decisiones sin restricción alguna 49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1Cree que dentro del Gore es importante el profesionalismo de los trabajadores ... 28
Figura 2Cree que dentro del Gore es importante las funciones sustantivas de los trabajadores ... 29
Figura 3Cree que la gestión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado ... 30
Figura 4Cree que el liderazgo aplicado en el área de infraestructura es el adecuado ... 31
Figura 5Cree que la cohesión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado ... 32
Figura 6Cree que las estrategias aplicadas en el área de infraestructura es el adecuado ... 33
Figura 7Cree que la efectividad que hay en el área de infraestructura es el adecuado ... 34
Figura 8Cree que dentro del área de infraestructura del Gore se aplica un reglamento con respecto al vestuario ... 35
Figura 9Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el lenguaje ... 36
Figura 10Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante las ceremonias ... 37
Figura 11Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el comportamiento ... 38
Figura 12Cree que tiene un equilibrio trabajo-familia en el Gore ... 39
Figura 13Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene un buen desarrollo profesional ... 40
Figura 14Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene buena motivación laboral ... 41
Figura 15Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene bienestar laboral ... 42
Figura 16Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene las condiciones laborales adecuadas ... 43

Figura 17Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la seguridad y salud laboral adecuada 44
Figura 18Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el contenido del trabajo 45
Figura 19Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la retribución económica adecuada 46
Figura 20Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la autonomía laboral adecuada 47
Figura 21Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la estabilidad laboral adecuada 48
Figura 22Cree que dentro del área de infraestructura del Gore participa en la toma de decisiones sin restricción alguna 49

RESUMEN

En la actualidad, las instituciones públicas tienen un papel fundamental dentro de la sociedad, ya que son creadoras de empleos, concebir artículos y prestación para atender las necesidades de la sociedad, la cultura y satisfacción organizacional son dos cuestiones muy importantes para entender la manera en la que deben comportarse los individuos dentro de una institución y además son capaces de realizar su labor con éxito. Específicamente, la cultura de una organización tiene una importancia crucial dentro de esta, debido a que tiene efectos sobre la conducta, la eficiencia y los deseos de los empleados, que en última instancia resulten en una mayor eficiencia. **Objetivo:** Establecer la relación de la cultura organizacional y satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024. **Metodología:** nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. **Población y muestra:** la población está constituida por 50 trabajadores del área de infraestructura del Gore y la muestra por 45 trabajadores. **Conclusión:** La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

Palabras claves: cultura organizacional, satisfacción laboral, infraestructura.

ABSTRACT

Currently, public institutions play a fundamental role within society, as they create jobs, design products, and provide services to meet the needs of society. Organizational culture and satisfaction are two very important factors for understanding how individuals should behave within an institution and how they are able to perform their work successfully. Specifically, an organization's culture is crucial within it because it impacts the behavior, efficiency, and desires of employees, ultimately resulting in greater efficiency. **Objective:** To establish the relationship between organizational culture and job satisfaction in infrastructure area of the Regional Government of Lima, 2024. **Methodology:** Correlational level, quantitative approach, and non-experimental design. **Population and sample:** The population consists of 50 workers from the infrastructure area of the Regional Government of Lima, and the sample consists of 45 workers. **Conclusion:** Organizational culture is significantly related to job satisfaction in the infrastructure department of the Lima Regional Government, 2024.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, infrastructure.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones públicas tienen un papel fundamental dentro de la sociedad, ya que son creadoras de empleos, concebir artículos y prestación para atender las necesidades de la sociedad, y la cultura y el compromiso organizacional son dos cuestiones muy importantes para entender la manera en la que deben comportarse los individuos dentro de una institución y además son capaces de realizar su labor con éxito. Específicamente, la cultura de una organización tiene una importancia crucial dentro de esta, debido a que tiene efectos sobre la conducta, la eficiencia y los deseos de los empleados, que en última instancia resulten en una mayor eficiencia.

Capítulo 1: en este apartado está el planteamiento del problema, objetivos, de la investigación.

Capítulo 2: Marco Teórico están las teorías de cultura organizacional y satisfacción laboral, de esta manera se sustenta la investigación científicamente.

Capítulo 3: Metodología, en este apartado se encuentra el tipo con su diseño, niveles, población y muestra, técnicas y herramientas de la obtención de datos de cultura organizacional y satisfacción laboral.

Capítulo 4: Resultados, se presenta tablas, figuras con la respectiva interpretación.

Capítulo 5: Discusión aquí se discutió el resultado obtenido con otros autores.

Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones, se presentan las conclusiones a las que se arribó con las recomendaciones de cultura organizacional y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente las instituciones públicas tienen un papel importante en la sociedad, ya que son creadoras de empleos y prestación para atender las necesidades de la sociedad, cultura y satisfacción organizacional son dos cuestiones muy importantes para entender la manera en la que deben comportarse los individuos dentro de una institución y además son capaces de realizar su labor con éxito. Específicamente, la cultura de una organización tiene una importancia crucial dentro de esta, debido a que tiene efectos sobre la conducta, la eficiencia y los deseos de los empleados, que en última instancia resulten en una mayor eficiencia.

En el área de infraestructura del GORE ha sido posible observar ciertas dificultades en torno a la cultura de la organización, como es el caso de la indisciplina entre los colegas de trabajo, que es frecuente cuando algún trabajador está de mal humor y no responde bien al compañero cuando se recibe el trabajo, el carácter y la falta de ética en sus labores en todas las áreas; la rotación alta de empleados, que es originada por un mal procedimiento de reclutamiento, y la carga de documentos; la reputación de empleados no poseen el perfil de Profesionalidad y la deficiencia de Integridad; eludir los documentos de gerencia, fallidos funcionamiento de los estatutos internos, problemas de motivación de los empleados, estrés, sobre carga de trabajo.

Además, se han podido hallar dificultades en relación a la satisfacción del trabajo, las cuales pueden estar en la causa de los problemas anteriormente mencionados, no se disponen de herramientas de trabajo, Infraestructuras deficientes, Escritorios estropeados, Archiveros descuidados; escasas o nulas posibilidades de progreso, falta de ideas políticas y presupuestos para puestos estables y sueldos fijos; el empleo de personas por ser conocidos y no por sus habilidades. La existencia de nepotismo en los empleados, y la manera en que se contrata a las personas sin tener que calificarlas, son dos problemas importantes.

A nivel nacional, Chumo y Lozada (2021) mencionan que las razones de la insatisfacción son diversas, la primera es la falta de reconocimiento por las labores que se desempeñan con éxito, los salarios no corresponden a la capacidad y la falta de estabilidad en el empleo. En referencia a la cultura de la organización, Cabello (2019) indica que en muchas ocasiones los empleados de una institución no se sienten conforme con la manera en que se maneja esta variable, debido a que no están de acuerdo con los nombres de las categorías que maneja la institución, además se oponen al carácter de los puestos que tiene la institución y a las maneras en que utiliza las herramientas de la institución.

A nivel mundial, se indica que las partes del entorno laboral que en cierto modo influencias la comodidad en las condiciones de trabajo son la falta constante, la rotación y falta de asistencia del trabajador hacia la organización. En relación a la cultura de la organización, Puruncaja (2021) manifiesta que los trabajadores de la institución no están de acuerdo con la cultura de la organización debido a que no existe el compromiso, el cambio y el crecimiento, la organización no se preocupa por el desarrollo de objetivos nuevos y la manera en que los trabajadores los interpretan, además el personal piensa que los líderes son flojos y no muestran interés por estos

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la dimensión núcleo organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024?

¿De qué manera se relaciona la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024?

¿De qué manera se relaciona la dimensión externa organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación de la dimensión núcleo organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

Establecer la relación de la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

Establecer la relación de la dimensión externa organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Este proyecto investigativo dará a conocer nuevos datos sobre las características de la cultura de la organización y la satisfacción de los empleados del gobierno regional, además de las diferentes dimensiones analizadas. Las diferentes hipótesis serán de provecho con el fin de apoyar aquellos aspectos flojos que tiene la institución dentro de las cuales es necesario ponerle mayor atención para que funcione adecuadamente cualquier organización.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: durante el año 2024

Delimitación geográfica: en la localidad de Huacho.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación fue posible gracias a los distintos recursos como económicos, humanos y materiales que se dispusieron para llevar a cabo el estudio. Del mismo modo, se tuvo la ocasión y el permiso del establecimiento.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Baltazar y Rosas (2023) en el artículo titulado *"Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro"*, tiene como resumen que la incorporación de grupos de profesionales no solo es importante para proveer una buena calidad de los servicios, además es necesario poseer condiciones de trabajo sanas para ello. su propósito es hallar la correlación entre el ánimo de los trabajadores de la salud y la cultura de la organización. Las conclusiones muestran una correlación de manera estadística significantísima entre las variables, esto generó estrategias asertivas de incorporación, reconociendo su conocimiento.

Garcia (2022) en su tesis titulado "L*a cultura organizacional y la satisfacción en el trabajo desde la perspectiva de género"*, el propósito del análisis fue hallar los componentes de la cultura organizacional presentes en el ámbito de estudio, que tienen influencia en la Satisfacción del trabajo desde el punto de vista de género de la Directoria de Proyectos, Construcción y Mantenimiento de la Universidad de Veracruzana. El estudio fue investigativo, narrativo, y se ejecutó en dos fases, la primera de ellas fue descriptiva, de carácter

cualitativo, y la segunda fue aplicada, de naturaleza experimental, en dos sitios distintos, además de que se recogieron datos a través de un cuestionario en internet y una encuesta de tipo Likert que se basó en la propuesta por Ortiz (2016). Se pretendieron hacer un censado, no garantizado por la circunstancia de la pandemia del 2020, sin embargo, se consiguió el 88.23% de la población probable (30 de los 34 escogidos como participantes). En base a los resultados obtidos, es posible afirmar que la cultura predominante es de tipo equipo (con consenso superior al sesenta por ciento); por género: el femenino prefiere la cultura de tipo equipo y el masculino la cultura de tipo jerárquico.

Díaz y Merino (2021) en su artículo titulado *"Satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes universitarios"*, tiene como resumen averiguar el vínculo entre la cultura de la organización y la contento del personal docente de una escuela de la costa del Perú. Investigaciones que se ejecutan de manera descriptiva, en relación y en transversalidad. La muestra fue de cuarenta y ocho docentes, quienes fueron escogidos por muestreo simple aleatorio. Los utensilios utilizados fueron dos; un instrumento de medida de la satisfacción del trabajo. Para las evaluaciones estadístico se usó la asociación de Spearman. El setenta y seis por ciento exhibió una cultura de la organización indiferente, el veintiocho por ciento grande y el once por ciento pequeño. El setenta y nueve por ciento de los entrevistados mostraron una comodidad laboral media, el catorce por ciento una satisfacción alta y únicamente el seis por ciento una comodidad baja. La cultura de la organización se relacionó con la comodidad laboral de los profesores (r=0,375, p= 0,009).

Vargas y Flores (2020) en su artículo *"Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios",* el

objetivo determinar si el ambiente de trabajo y la satisfacción personal son advertidos del éxito laboral en employees of the city of Mérida, Yucatán, Mexico. Participaron 193 especialistas en bibliotecología de diferentes universidades y centros de estudio de la ciudad de Mérida, 74 (38.30 %) fueron personas de sexo masculino y 114 (59.10 %) fueron individuos de sexo femenino. Se aplicó el Denison Organizational Culture Survey (Bonavia, Prado y Barberá, 2009), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota con la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios, que es la misma que se encuentra en este proyecto. Los números fueron objeto de un procedimiento de análisis de regresión múltiplo (orden por orden) para la totalidad del planeta y por género. Las conclusiones evidenciaron que las componentes de la cultura de la organización y la comodidad laboral que auguran el desempeño son, respectivamente, Responsabilidad/calidad.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Aliaga (2024) en su tesis *"Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa minera San Roque"*, el objetivo averiguar la magnitud de la relación entre la comunidad de la empresa minera San Roque y la satisfacción de los empleados, concluye que este descubrimiento de relacion positiva se apoya en una correlación Rho de Spearman de 0,737, que tiene un grado de importancia de 0,0. Basándonos en los descubrimientos, podemos sostener que promover la cultura organizacional dentro de la compañía tiene la posibilidad de aumentar significativamente la comodidad laboral de los empleados. De esta manera, se puede sostener que, en caso de que la compañía tome acciones específicas para desarrollar y mejorar su cultura organizacional, esto will promote a una mayor salud y bienestar de los

empleados en general, además de ser una ayuda para la productividad y el éxito (p. 72).

Ramos (2023) en su tesis titulada *"Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrias José & Luis"*, su objetivo es evaluar la vínculo entre la cultura organizacional y la contento laboral que tienen los empleados de la empresa Agroindustrias José & Luis, concluye que dentro de la amalgama de cultura de la organización y de la satisfacción laboral existe una correlación positiva y significantemente expresada a través del Rho de Spearman con un valor de 0.233 y una p-sig. 0.037 < 0.05 por los empleados de la compañía Agroindustrias José & Luis S.A.C., Chepén, 2022 (p. 74).

Soria (2023) en su tesis *"Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay"*, su objetivo es averiguar la vínculo que tiene la comunidad de una organización y la comodidad que sienten los empleados de la municipalidad de Abancay, concluye que la hipótesis general planteada fue corroborada, puesto que se evidenció estadísticamente una vínculo positivo y significativo entre la cultura de la organización y la comodidad laboral, con un grado de correlación de rs= 0,719, en donde el valor de significancia (0,000) es inferior al porcentaje p (0,050=5%). De modo que, la hipótesis general fue confirmada, esto es, que la cultura de la organización tiene una relación positiva y significativamente grande con la comodidad laboral que tienen los empleados del centro de estudio (p. 113).

Mas (2021) en su tesis *"Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo"*, su objetivo es averiguar el vínculo entre la

comunidad de una organización y la comodidad laboral de sus empleados en el Instituto de Educación Superior Tecnológico de Privado, concluye que conforme a los resultados escritos exhiben una correlación que está en el medio de la tabla, es decir, que es más grande en cuanto a la relación entre la cultura de la organización y satisfacción laboral del Instituto de San Ignacio, que tiene una magnitud de 0,535 para el coeficiente de Rho de Spearman, Además, las clases de análisis de las variables de la cultura organizacional y el amor al trabajo presentan una mayor porcentaje en la relación con respecto a la comodidad y la satisfacción con 48,3% (p. 68).

Burga (2019) en su tesis *"Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores"*, su objetivo es averiguar la influencia de la comunidad organizacional en la comodidad laboral de los empleados, concluye que en referencia al diagnóstico de la cultura organizacional actual de la compañía, los datos obtenidos únicamente el treinta por ciento están de acuerdo, los resultados indican que no posee una buena cultura organizacional debido a la carencia de valor, actitud, vivencias y objetivos que tiene la empresa, por lo cual los resultados de desacuerdo son significativos en un porcentaje de cuarenta por ciento se requiere tomar acciones con el fin de mejorar la cultura organizacional que contribuya a la obtención de los objetivos de la compañía (p. 115).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Cultura Organizacional

Ortega (2022) la cultura organizacional es un conjunto de normas, creencias y suposiciones acerca de la organización que establecen el comportamiento

que tienen que realizar las personas y la manera en la que toman las decisiones y ejecutan sus labores.

La cultura de la organización se establece primeramente por los líderes y posteriormente se comunica y se reafirma a través de diferentes métodos, esto por último termina por definir la manera en la que los empleados deben comportarse dentro de la organización, definiendo la correcta manera de actuar dentro de la misma.

Se entiende por cultura de organización los estatutos y las reglas que rigen una compañía. Unos fundamentos relacionados con la organización, con el desempeño del trabajo, y hasta la manera en la que está conectado el equipo (Giron, 2021).

La cultura de una organización es el tejido que une los sentimientos, creencias y normas de comportamiento dentro de una misma organización, esto define su carácter. Desde afectar la toma de decisiones de gran calado hasta afectar al día a día del grupo de individuos que conforman la institución, son muchas las consecuencias de la cultura de una organización.

Chaves (2024) indica que cada progreso en tecnología provoca un incremento en la evolución de la cultura, cuestionando y reformando los métodos existentes. En consecuencia, la cultura es un enrejado que se transforma según el pasado y se ajusta al presente, que enuncian la esencia de la manera en que los pueblos comprenden su lugar en el planeta.

Esta civilización del trabajo se origina desde el staff de recursos humanos. La cultura de la organización, influenciada por los gerentes y posteriormente difundida a los trabajadores. A su vez, está compuesta por varios

componentes como: el valor y las actitudes de los empleados, la imagen que genera la organización para la sociedad, identidad de la organización, el procedimiento de selección de empleados y de proveedores, entre otros.

Importancia de la cultura organizacional:

Girón (2021) indica que la psicología organizacional tiene dos ámbitos: el interno y el externo. El primer elemento se relaciona con la manera en la que la compañía relaciona a los empleados con sus compañeros, las relaciones entre los empleados, las políticas de comodidad, el ambiente laboral de la sede, etcétera.

En referencia al ámbito externo de la cultura de la organización se relaciona con la conducta de la misma frente a su público, de la manera en que actúa socialmente. Es la totalidad de sus trabajadores plus la figura pública que genera fuera de ella. Está determinada debido a cuestiones como su ideología ambiental, su participación en acciones caritativas, su colaboración con el gobierno y otras. El objetivo es que la cultura de la organización sea consistente y genere al trabajador la sensación de estar relacionado con los conceptos que se difunden en la sociedad.

Ventajas y desventajas de la cultura organizacional:

Ortega (2022) indica que la cultura organizacional es fundamental para el éxito de la institución, pero se define las siguientes ventaja y desventajas:

Ventajas:

Mayor unidad y colaboración: Una cultura organizacional claramente definida promete un entorno de trabajo en el que los empleados

colaboran de manera fluida, en harmonía con los mismos principios y objetivos.

Mejor retención de personal: Las compañías con culturas identificables atraen y retienen a los empleados, ya que las personas suelen elegir compañías que concuerdan con los mismos valores que ellas.

Incremento de la productividad: En el momento en que los trabajadores se sienten relacionados con los principios de la compañía, suelen ser más participativos y motivados, esto aumenta su productividad.

Opta por la mejor decisión: Una cultura definida apoya la toma de decisiones que están en sintonía con los objetivos y visión de la compañía, brindando una referencia para actuar de manera consistente.

Ventaja competitiva: Las compañías con culturas identificables y fuertes en general tienen la posibilidad de utilizar esta como una característica principal que las distinga de sus contrincantes, a fin de conseguir empleados o bien generarles una lealtad a los clientes.

Desventajas:

Resistencia al cambio: Una cultura muy tradicional puede entorpecer la transformación a nuevas maneras, métodos o mercados, ya que los trabajadores pueden basarse en métodos tradicionales.

En las compañías que no fomentan la colaboración entre áreas, es posible que se generen muros internos que impidan la conversación y la transformación.

Uniformidad excesiva: Una cultura laboral demasiado fértil puede desincentivar la diversidad de pensamiento y la creación, limitando la transformación.

Costos de ejecución y preservación: Es necesario un gran esfuerzo para instaurar y conservar una cultura firme requiere de una importante inversión en capacitación, labores de integración y comunicación con el interior del establecimiento.

Problemas de alineación: En caso de que los principios culturales de la organización no sean bien transmitidos o no concuerdan con la costumbre diaria, es posible que haya desconexión entre los líderes y los empleados, esto genera decaimiento.

Tipos de cultura organizacional.

Retuerto (2024) indica que cada institución define su cultura en base a sus valores, misión y propósito, pero se tiene los siguientes tipos:

- *Cultura organizacional cuyo objetivo es el poder:* La competencia es el eje principal de esta cultura de la empresa cuyo objetivo es el poder de liderazgo. La toma de decisiones se suele realizar de manera centralizada y las jerarquías de poder son muy definitorias. También, el triunfo personal y la competencia se encuentran diariamente dentro de la compañía, esto, a fin de cuentas, puede generar problemas dentro del grupo.

- *Cultura organizacional centrada en los resultados:* El eje principal de esta categoría de cultura es la búsqueda de objetivos y metas. Se estima la capacidad, la eficiencia y el desempeño individual y mercantil. También, la capacidad de innovar y adecuarse a las circunstancias puede ser de suma importancia en el intento de la superioridad y el éxito en el comercio.
- *Orientada hacia las reglas:* En una comunidad organizacional cuyo eje es la norma, se resaltan la obediencia a las reglas y protocolarios definidos. Se estima la fiabilidad de los procedimientos y la uniformidad de la ejecución de los deberes. Predominantemente, los individuos tienen una fuerte inclinación a acatar y seguir las normas de la institución.
- Cultura orientada hacia la persona: se encuentra en el centro de la cultura organizacional de una compañía que tiene como eje la persona. La impulsión de la creatividad, el estímulo, las relaciones entre personas, el trabajo en equipo y la colaboración se encuentran bastante presentes en esta clase de compañías en donde los líderes acostumbran ser cercanos y apáticos, incentivando un entorno de labor inclusiva y de ayuda mutua. En conclusión, se prioriza el incremento de la personalidad y el desarrollo de los individuos, además se considera que la satisfacción y el apasionamiento del grupo son importantes.

Elementos de la cultura organizacional:

Enríquez (2021) indica que los elementos de la cultura organizacional son los siguientes:

- *Identidad organizacional:* La cultura de la organización se puede definir, a partir de los objetivos, los principios y los valores que tiene la compañía. La marca de la organización se origina a partir de las contestaciones a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la clase de compañía que es? ¿Cuál es la lista de sus creencias? ¿Cuál es su meta? ¿Cuál es su objetivo?
- *Controladores:* La cultura de una organización debe poseer procedimientos de control, esto es, procedimientos que sucede dentro de la organización).
- *Estructuras de poder.* La cultura de la organización define a quién o a quiénes se le da la voz, la manera en que está dividido el poder y la cantidad que tiene cada uno.
- *Símbolos:* La cultura de la organización se compone de todas las formas de expresión (ayuda visual y auditiva) que hacen parte de la esencia de la compañía.
- *Rutinas y rituales:* La cultura de la organización tiene en cuenta la totalidad de los encuentros de negocios, grupo de pares, evaluaciones de desempeño que se produzcan dentro de la misma. Estas prácticas acostumbran a ser oficiales o no oficiales.
- *Historias, leyendas y narraciones:* La cultura de una organización se define a partir de la ideología que se encuentra implícita en toda la estructura de la organización. Las narraciones exponen la creación de las agrupaciones, sus orígenes y la evolución que ha tenido, así como también el efecto que tiene en la actualidad en el ámbito comercial.

Las crónicas son narraciones que los empleados actuales exponen a los recién llegados.

Dimisiones de la cultura organizacional:

Gonzales y Ochoa (2019) indica que las dimensiones son:

1. **Dimensión núcleo:** Profesionalización del magisterio en las tareas fundamentales, de creación, investigación y extensión.
2. **Dimensión organizacional:** Administración de la organización, dirección de la organización, agrupación de la organización, enfoque de la organización y operatividad de la misma.
3. **Dimensión externa:** Elementos de afuera como la vestimenta, lenguaje de los trabajadores, comportamiento y rituales organizacionales.

2.2.2 Satisfacción laboral

Para el autor Cortes (2022) satisfacción es cuando un trabajador está contento, feliz con su trabajo. Esto se produce cuando el trabajador puede desarrollarse profesionalmente y tiene estabilidad en su vida y trabajo.

A pesar de que la percepción de cada uno de los individuos sobre su satisfacción es generalmente personal, existen maneras de hacer una medición de las respuestas a los cuestionarios de los empleados y otras herramientas de medición parecidas.

Xairó (2023) define que la satisfacción laboral, como sentimiento, puede ser entendida como la emoción de comodidad y bienestar que tiene una persona respecto a su empleo. No se trata únicamente de conseguir un ingreso, sino

también de hallar un sentido y satisfacción en las labores que se desempeñan diariamente.

La satisfacción del trabajador es la medida en la que está de acuerdo con la totalidad de los aspectos relacionados con su vida laboral en una determinada compañía, como la remuneración que le dan, las labores que hace y la atmósfera que se encuentra.

Un mayor desempeño suele generar incentivos monetarios, sociales y psicológicos más importantes. Si los premios en cuestión son justos, se genera una mayor satisfacción. El nivel de satisfacción de cada uno de los individuos con respecto a su esfuerzo y luego su desempeño, genera una cadena de producción de desempeño-satisfacción-esfuerzo que opera en forma constante (Garcia S. , 2022).

La satisfacción del trabajador es la medida en la que está de acuerdo con su lugar de trabajo y las circunstancias en que se desempeña. Es un asunto de gran importancia, debido a que está relacionado con el buen desempeño de la compañía, la calidad del trabajo y los índices de rentabilidad y producción.

Importancia de la satisfacción laboral

Cortes (2022) indica que, si un trabajador se siente contento con su empleo y su compañía, dará un esfuerzo adicional a la compañía, además de que ayudará a generar un ámbito laboral excelente. La comodidad laboral se observa desde 2 enfoques. De la perspectiva del empleado y empleador

Los empleados: aspiran a ganar un excelente ingreso neto y tener estabilidad, que evolucionen profesionalmente y obtener reconocimientos.

Para los empleados: Un trabajador feliz apoya a la organización, ayuda a que la compañía se expanda.

Factores que influyen en la satisfacción laboral:

Ortega C. (2022) indica que para lograr una buena satisfacción laboral se debe tener en cuenta los siguientes factores:

- *El liderazgo:* Es evidente que el Dirigente, el Gerente o el Asistente, es uno de los motivos más importantes por el cual una persona se marcha de su empleo. La comodidad en el empleo se encuentra cercanamente ligada a esta figura. Si se posee una buena gerencia, una que genere confianza.
- *Recompensas:* Una particularidad que tienes que preservar para conseguir la satisfacción en el empleo es el programa de incentivos que brindas. Los trabajadores requieren ser valorados, ser reconocido por su labor y lograr una meta. El acogimiento por parte del staff, sea del gerente o no, es fundamental para estar contentos en la labor.
- *Equipo:* ¿Los empleados tuyos enjoyan laborar en grupo? Si la respuesta que das es afirmativa, ¿cuáles son las particularidades de la comunidad? Si tus trabajadores se sienten cómodos y depositan su confianza en sus colegas, la contentura laboral aumentará. Averigua acerca de tu fuerza obrera, cuáles son sus inquietudes, sus gustes, las cosas que están impidiendo su capacidad de trabajo y redime su posición dentro de la compañía. Si laboran con buenas relaciones entre ellas y se apoyan, los provechos serán más buenas.

- *Flexibilidad:* ¿Te favorecen las alteraciones? ¿Te atraen los periodos de tiempo variables? Si los trabajadores no cuentan con ciertas libertades, o por ejemplo la posibilidad de trabajar en diferentes horas, es posible que no se sientan a gusto en su lugar de labor. Deja que tus empleados tengan la libertad de expresar sus ideas, de introducir nuevas ideas. Se debe dar apertura a las transformaciones de ambos lados con el fin de alcanzar la satisfacción en el empleo.
- *Estructura y normas:* Los principios son fundamentales, por esta razón tienes que cerciorarte de que estén bien definidos y que sean conocimiento general. Una buena sugerencia es pedirles a tus trabajadores algunas sugerencias, puedes realizar una encuesta de manera anónima que te resulte útil para ordenar las reglas de tu compañía. Recuerda que la comodidad en el empleo además se encuentra en entregar un poco de independencia a tu lugar de labor.
- *Emociones:* otra de las particularidades destacables para conseguir la satisfacción en el empleo es proveer todo el sustento necesario a tus empleados en el momento en que lo demanden. Intenta conseguir la empatía para de este modo obtener la seguridad de los individuos que colabora contigo.

Beneficios de la satisfacción laboral:

Xairó (2023) indica que la satisfacción laboral tiene muchos beneficios y los principales son:

- *Incrementos en la productividad:* Los trabajadores que están felices de su trabajo suelen ser más creativos, apasionados y talentosos en su oficio.
- *Retención de talentos:* A medida que los empleados están contentos, tienen menor porcentaje de desear otras labores, esto reduce la movilidad de personal.
- *Mejor clima laboral:* La comodidad laboral ayuda a generar un entorno laboral positivo, donde se tiene una conversación fluida, labor en equipo y colaboración.
- *Salud y bienestar:* El estado de ánimo y la comodidad física están cercanamente asociados a la comodidad en el trabajo. Los trabajadores alegres tienen menor ansiedad y una vida mejor.
- *Mayor dedicación:* Los empleados que están satisfechos sienten una mayor dedicación a la organización y sus metas, esto se traduce en una mayor producción y lealtad.

Dimensiones:

Donawa (2018) indica que las dimensiones de la satisfacción laboral son los siguientes factores:

1. **Factor individual:** Los componentes importantes son la evolución del profesionalismo y el estímulo de los empleados, elementos que están relacionados con la comodidad y la satisfacción que genera el desempeño de sus labores. La comodidad y la satisfacción son características importantes dentro del ámbito de una buena vida, y

están originados a partir de la percepción de la consecución de sueños y expectativas personales.

2. Factor ambiental: El entorno físico y las circunstancias de seguridad son además una parte muy importante para los empleados, ya que posibilita la preservación de la salud y la prevención de los riesgos en el empleo, componentes que tienen importancia para los empleados y que les dan motivo a ellos y a sus compañeros de trabajo. El análisis de ambientes apropiados y la verificación de herramientas y equipamiento necesarios, facilita la reducción de las dificultades de fatiga física causadas por accidente o enfermedad.
3. **Factor organizacional:** De esta manera, aspectos como la percepción positiva de ayuda y promotoría de la satisfacción del trabajador a través de los sistemas de recompensa, seguridad en el trabajo, oportunidades de crecimiento, sentir que están apoyados y cuidados por la organización, tener las condiciones ideales para realizar sus labores, y la necesidad de complacer los deseos y expectativas de los miembros de la compañía, tienen una influencia significantemente en la calidad de vida y en el equilibrio psicológico y afectivo de los empleados, es decir, en su bienestar psicológico.

2.3 Definición de términos básicos

Cultura organizacional:

Ortega (2022) define que la cultura organizacional es un conjunto de normas, creencias y suposiciones acerca de la organización que establecen el comportamiento que tienen que realizar las personas y la manera en la que toman las decisiones y ejecutan sus labores.

Dimensión núcleo:

Profesionalización del magisterio en las tareas fundamentales, de creación, investigación y extensión (Enriquez, 2021).

Dimensión organizacional:

Administración de la organización, dirección de la organización, agrupación de la organización, enfoque de la organización y operatividad de la misma (Aliaga, 2024).

Dimensión externa:

Elementos de afuera como la vestimenta, lenguaje de los trabajadores, comportamiento y rituales organizacionales (Soria, 2023).

Factor individual:

Los componentes importantes son la evolución del profesionalismo y el estímulo de los empleados, elementos que están relacionados con la comodidad y la satisfacción que genera el desempeño de sus labores (Diaz & Merino, 2021).

Factor ambiental:

El entorno físico y las circunstancias de seguridad son además una parte muy importante para los empleados, ya que posibilita la preservación de la salud y la prevención de los riesgos en el empleo, componentes que tienen importancia para los empleados y que les dan motivo a ellos y a sus compañeros de trabajo. (Chiquito & Ordoñez, 2020).

Factor organizacional:

De esta manera, aspectos como la percepción positiva de ayuda y promotoría de la satisfacción del trabajador a través de los sistemas de recompensa, seguridad en el trabajo, oportunidades de crecimiento (Ramos, 2023).

Satisfacción laboral:

Cortes (2022) es cuando un trabajador está feliz con su trabajo, se desarrolla profesionalmente y tiene estabilidad en la vida y trabajo.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

2.4.2 Hipótesis específicas

La dimensión núcleo organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

La dimensión organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

La dimensión externa organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Cultura organizacional	Según Stephen Robbins, «la cultura define las creencias y los valores subyacentes de una organización y sirve como medio para diferenciar a las organizaciones».	Edgar Schein, La cultura organizacional se evalúa a partir de supuestos fundamentales relacionados con tres dimensiones (núcleo, organizacionales y externas) desde la perspectiva de los miembros de la organización.	Dimensión núcleo	Profesionalismo Funciones sustantivas	1, 2	Likert
			Dimensión organizacional	Gestión Liderazgo Cohesión Estrategias Efectividad	4, 5, 6, 7, 8	Likert
			Dimensión externa	Vestuario Lenguaje Ceremonias Formas de comportamiento	9, 10, 11, 12	Likert

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Satisfacción laboral	Según Idalberto Chiavenato, «la satisfacción laboral es el resultado de la actitud	Edwin Locke A nivel operativo, la satisfacción laboral se evalúa en función del	Factor individual	Equilibrio trabajo-familia Desarrollo profesional Motivación laboral Bienestar laboral	13, 14, 15, 16	Likert

	general de un individuo hacia sus experiencias laborales, la cual está influenciada por muchos factores diferentes, incluyendo su entorno laboral, su salario y su capacidad para reconocer a los demás». También te puede interesar leer algunos de mis otros artículos.	grado de satisfacción o insatisfacción que una persona experimenta con respecto a diversos elementos (factores específicos del empleado, factores ambientales y factores organizacionales) relacionados con el empleo.	Factor ambiental	Condiciones laborales Seguridad y salud laboral	17, 18	Likert
			Factor organizacional	Contenido del trabajo Retribución económica Autonomía laboral Estabilidad laboral Participación en la toma de decisión	19, 20, 21, 22, 23	Likert

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación aplicada es de tipo basica.

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de esta investigación es correlacional.

3.1.3 Diseño

Es un diseño no experimental el que se aplico en esta investigación.

3.1.4 Enfoque

Es un enfoque cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población se conforma de 45 trabajadores del área de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima

3.2.2 Muestra

La muestra conformada 45 trabajadores del área de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La técnica empleada en la recolección de datos fue la encuesta.

3.3.2 Descripción de Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la recolección de la información fue el cuestionario de 11 preguntas para cada variable.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

La técnica que se utiliza para procesar la información es el Spss y Microsoft Excel.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1
Cree que dentro del Gore es importante el profesionalismo de los trabajadores

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	11%
A veces	16	36%
Siempre	24	53%
TOTAL	45	100%



*Figura 1*Cree que dentro del Gore es importante el profesionalismo de los trabajadores

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 11% nunca cree que es importante el profesionalismo de los trabajadores, el 36% a veces cree que es importante el profesionalismo de los trabajadores y el 53% siempre cree que es importante el profesionalismo de los trabajadores.

Tabla 2
Cree que dentro del Gore es importante las funciones sustantivas de los trabajadores

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	18%
A veces	15	33%
Siempre	22	49%
TOTAL	45	100%

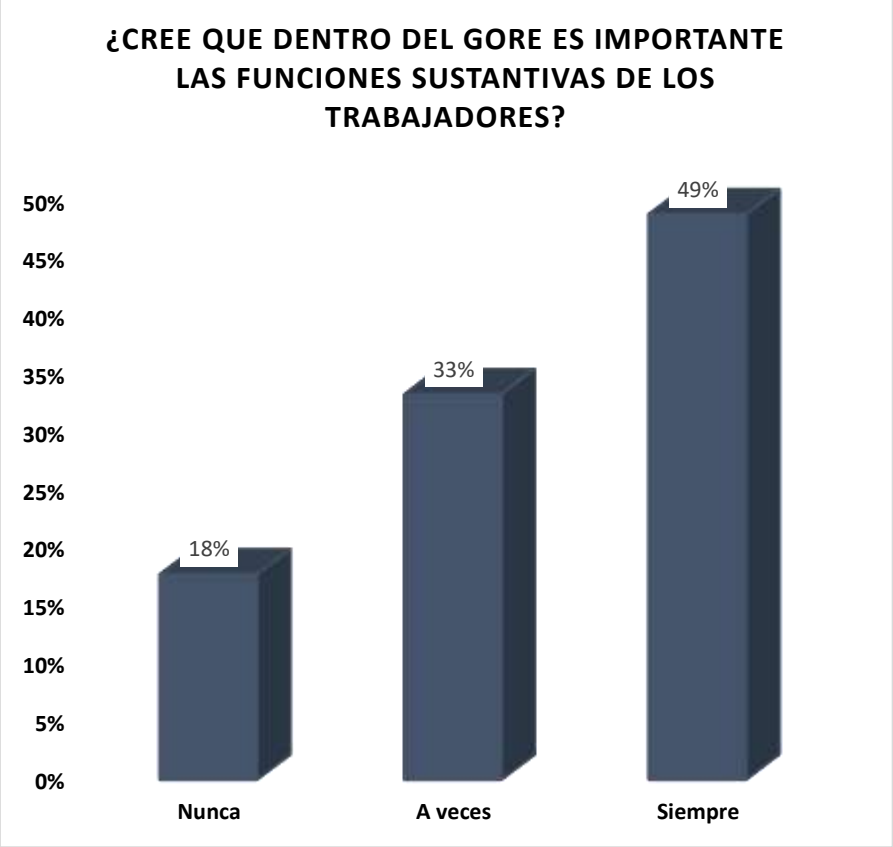


*Figura 2*Cree que dentro del Gore es importante las funciones sustantivas de los trabajadores

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 18% nunca cree que es importante las funciones sustantivas de los trabajadores, el 33% a veces cree que es importante las funciones sustantivas de los trabajadores y el 49% siempre cree que es importante las funciones sustantivas de los trabajadores.

Tabla 3
Cree que la gestión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	11%
A veces	16	36%
Siempre	24	53%
TOTAL	45	100%

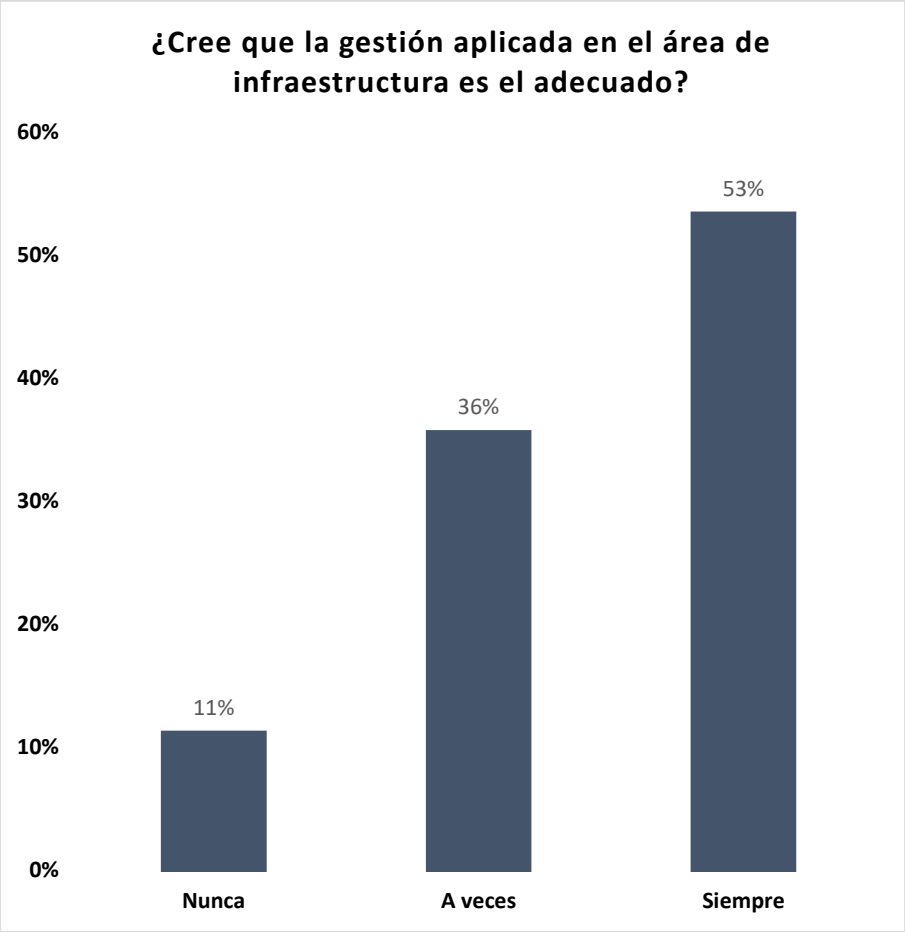


*Figura 3*Cree que la gestión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 11% nunca la gestión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado, el 36% a veces la gestión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado y el 53% siempre la gestión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado.

Tabla 4
Cree que el liderazgo aplicado en el área de infraestructura es el adecuado

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	13%
A veces	14	31%
Siempre	25	56%
TOTAL	45	100%

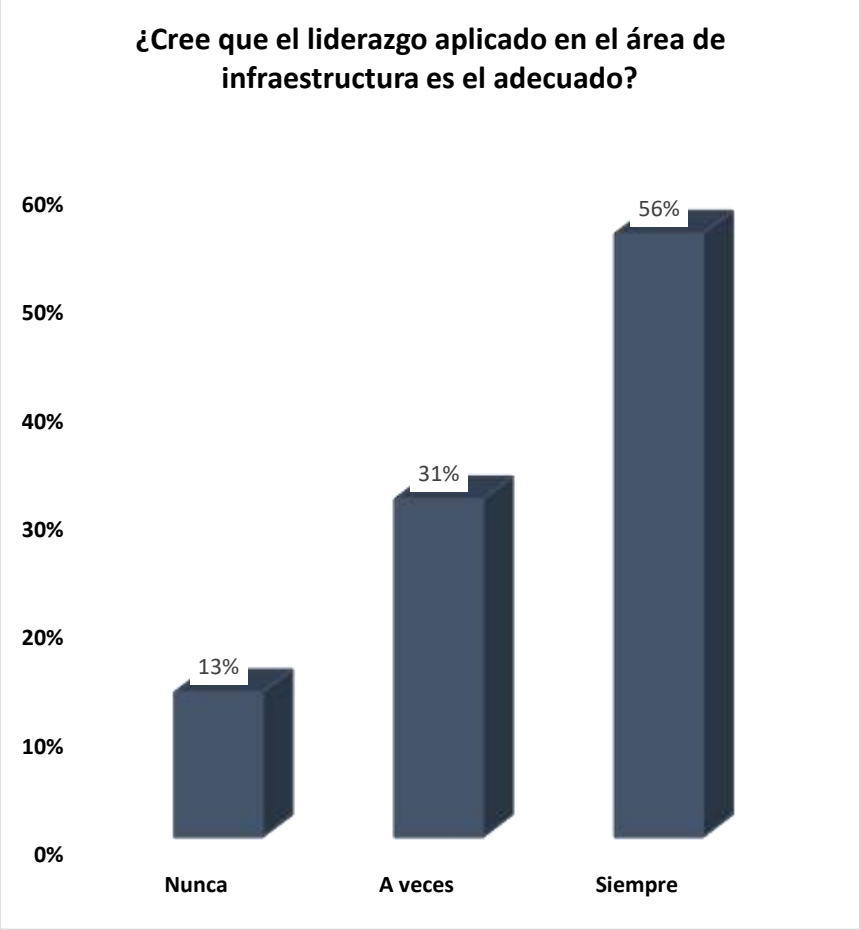


*Figura 4*Cree que el liderazgo aplicado en el área de infraestructura es el adecuado

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 13% nunca el liderazgo aplicado en el área de infraestructura es el adecuado, el 31% a veces el liderazgo aplicado en el área de infraestructura es el adecuado y el 56% siempre el liderazgo aplicado en el área de infraestructura es el adecuado.

Tabla 5
Cree que la cohesión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	18%
A veces	13	29%
Siempre	24	53%
TOTAL	45	100%

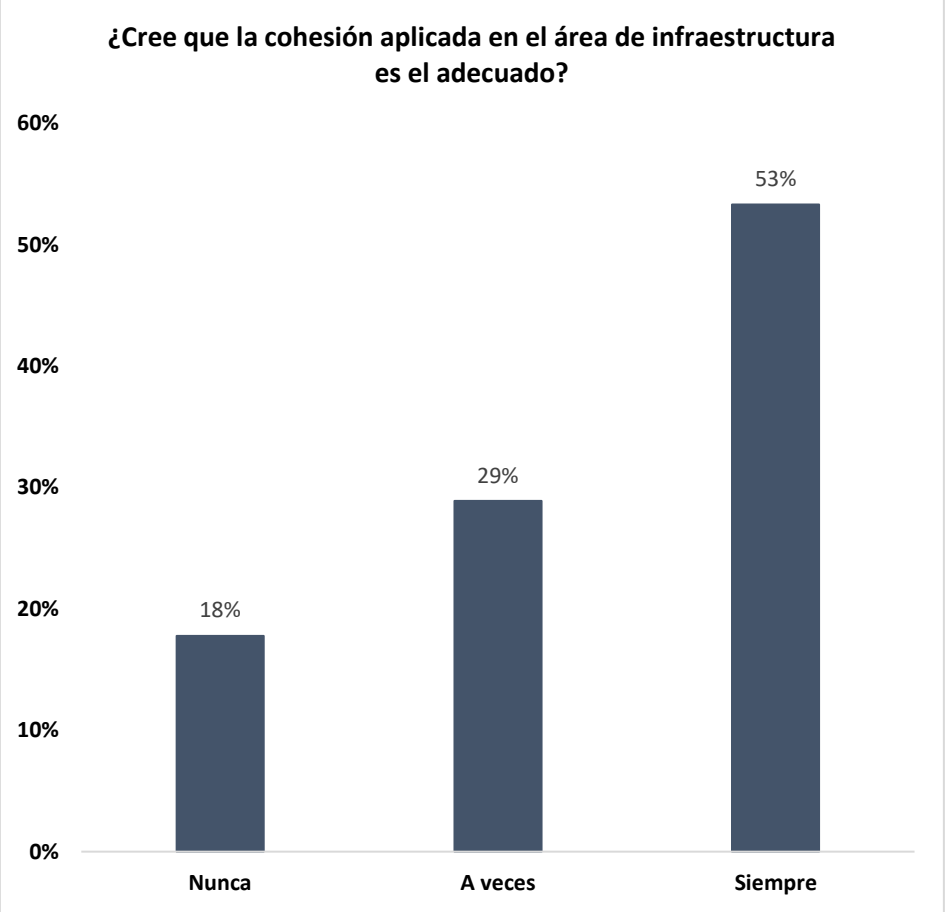


*Figura 5*Cree que la cohesión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 18% nunca la cohesión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado, el 29% a veces la cohesión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado y el 53% siempre la cohesión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado.

Tabla 6
Cree que las estrategias aplicadas en el área de infraestructura es el adecuado

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	16%
A veces	15	33%
Siempre	23	51%
TOTAL	45	100%

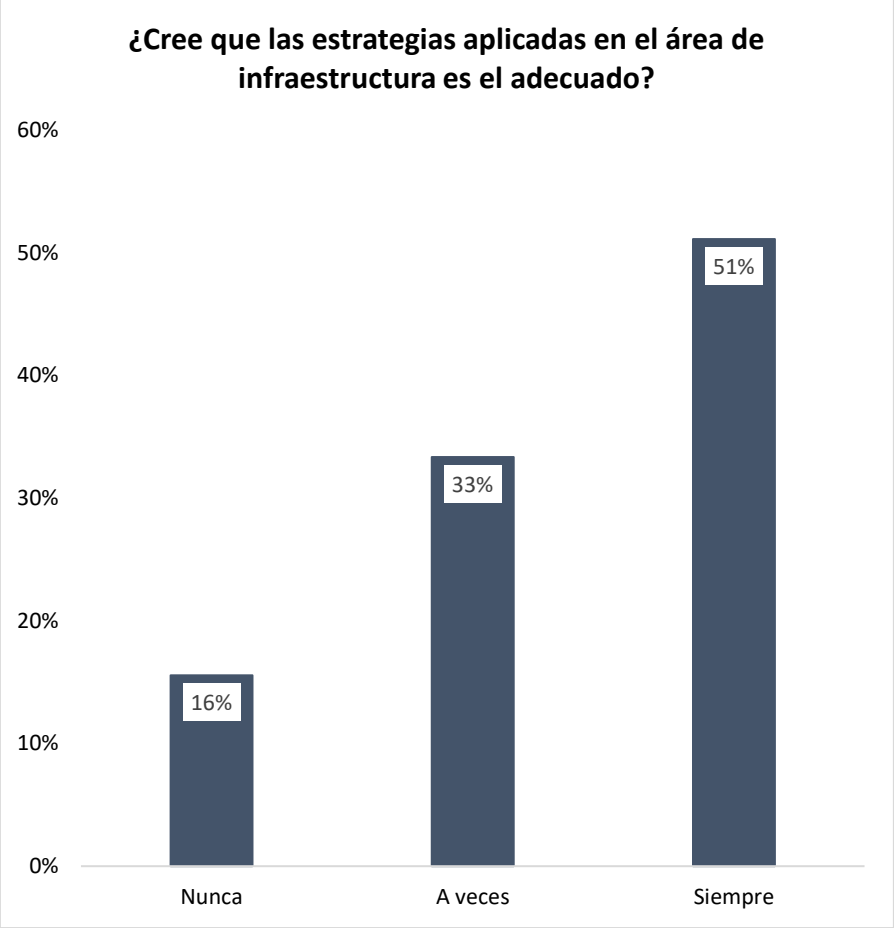


*Figura 6*Cree que las estrategias aplicadas en el área de infraestructura es el adecuado

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 16% nunca las estrategias aplicadas en el área de infraestructura es el adecuado, el 33% a veces las estrategias aplicadas en el área de infraestructura es el adecuado y el 51% siempre las estrategias aplicadas en el área de infraestructura es el adecuado.

Tabla 7
Cree que la efectividad que hay en el área de infraestructura es el adecuado

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	13%
A veces	14	31%
Siempre	25	56%
TOTAL	45	100%

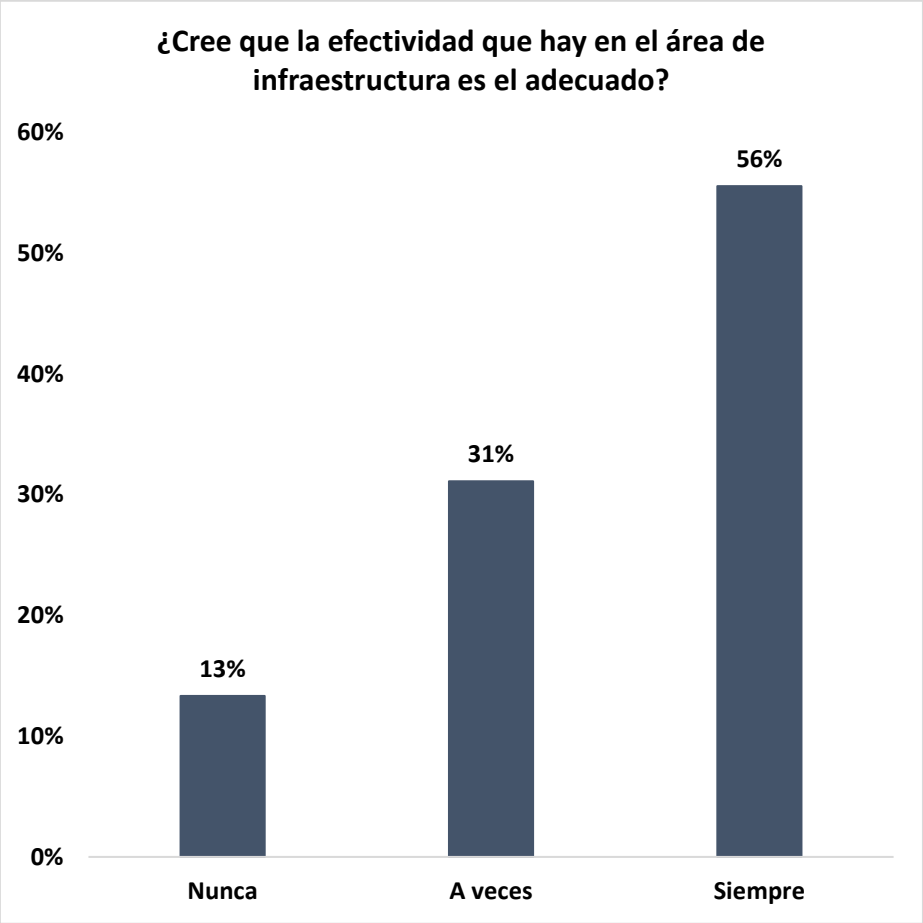


*Figura 7*Cree que la efectividad que hay en el área de infraestructura es el adecuado

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 13% nunca la efectividad que hay en el área de infraestructura es el adecuado, el 31% a veces la efectividad que hay en el área de infraestructura es el adecuado y el 56% siempre la efectividad que hay en el área de infraestructura es el adecuado.

Tabla 8

Cree que dentro del área de infraestructura del Gore se aplica un reglamento con respecto al vestuario

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	25	56%
A veces	13	29%
Siempre	7	16%
TOTAL	45	100%

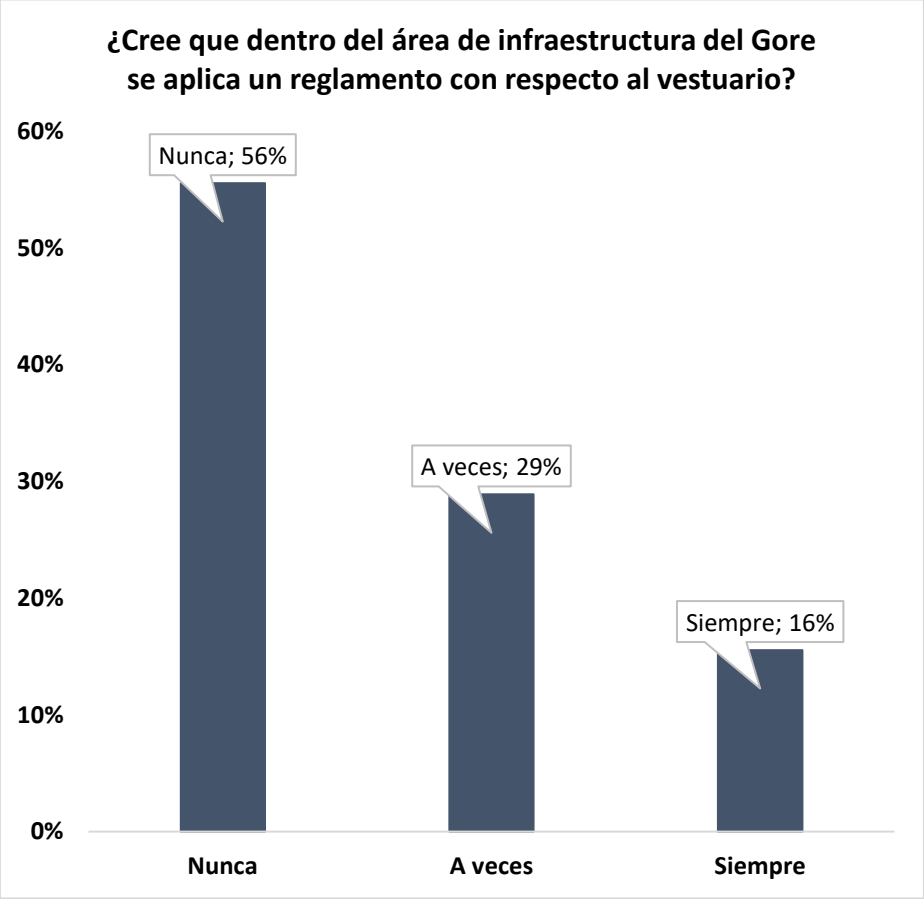


*Figura 8*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore se aplica un reglamento con respecto al vestuario

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 56% nunca se aplica un reglamento con respecto al vestuario, el 29% a veces se aplica un reglamento con respecto al vestuario y el 16% siempre se aplica un reglamento con respecto al vestuario.

Tabla 9
Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el lenguaje

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	16%
A veces	16	36%
Siempre	22	49%
TOTAL	45	100%

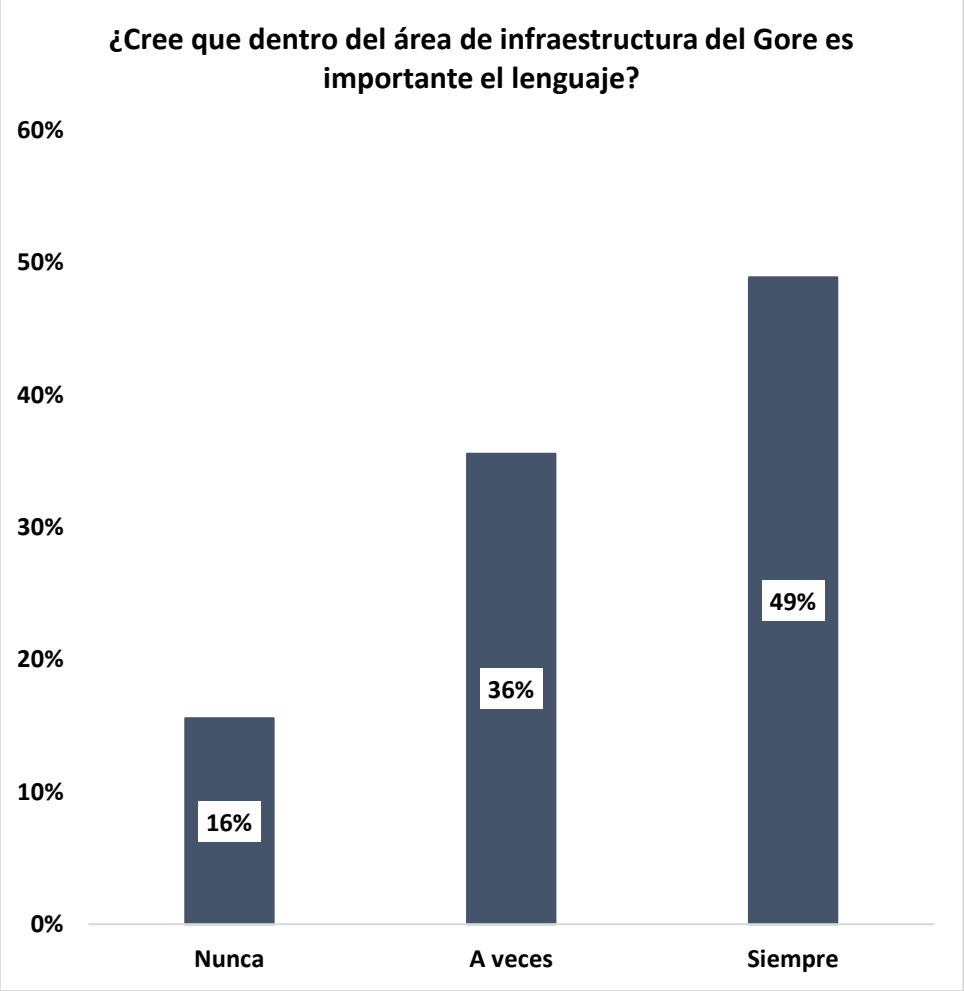


*Figura 9*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el lenguaje

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 16% nunca es importante el lenguaje, el 36% a veces es importante el lenguaje y el 49% siempre es importante el lenguaje.

Tabla 10
Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante las ceremonias

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	16%
A veces	15	33%
Siempre	23	51%
TOTAL	45	100%

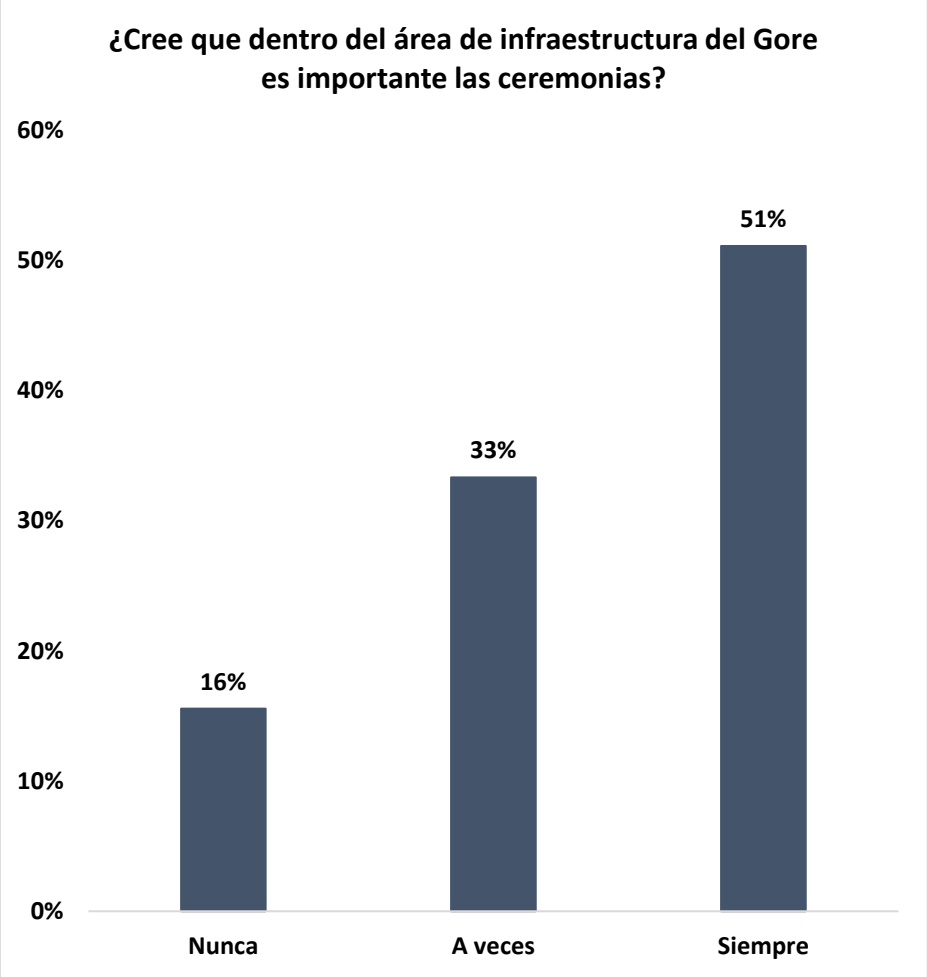


*Figura 10*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante las ceremonias

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 16% nunca es importante las ceremonias, el 33% a veces es importante las ceremonias y el 51% siempre es importante las ceremonias.

Tabla 11
Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el comportamiento

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	11%
A veces	14	31%
Siempre	26	58%
TOTAL	45	100%

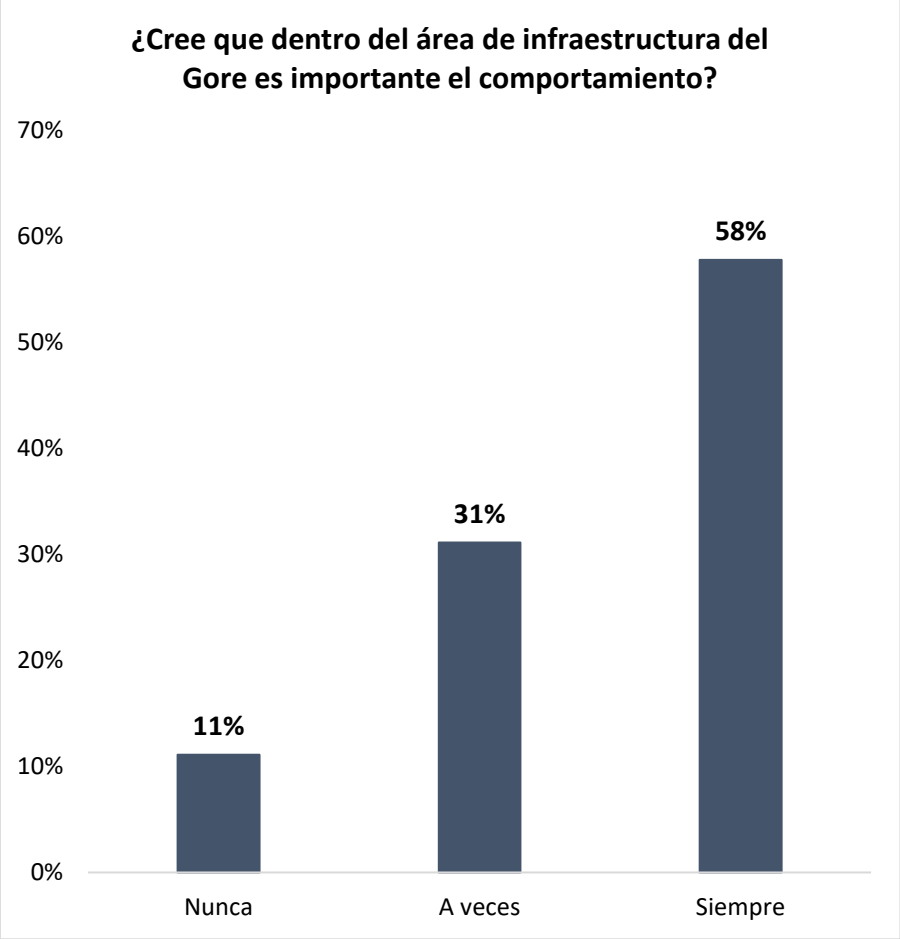


*Figura 11*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el comportamiento

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 11% nunca es importante el comportamiento, el 31% a veces es importante el comportamiento y el 58% siempre es importante el comportamiento.

Tabla 12
Cree que tiene un equilibrio trabajo-familia en el Gore

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	18%
A veces	13	29%
Siempre	24	53%
TOTAL	45	100%

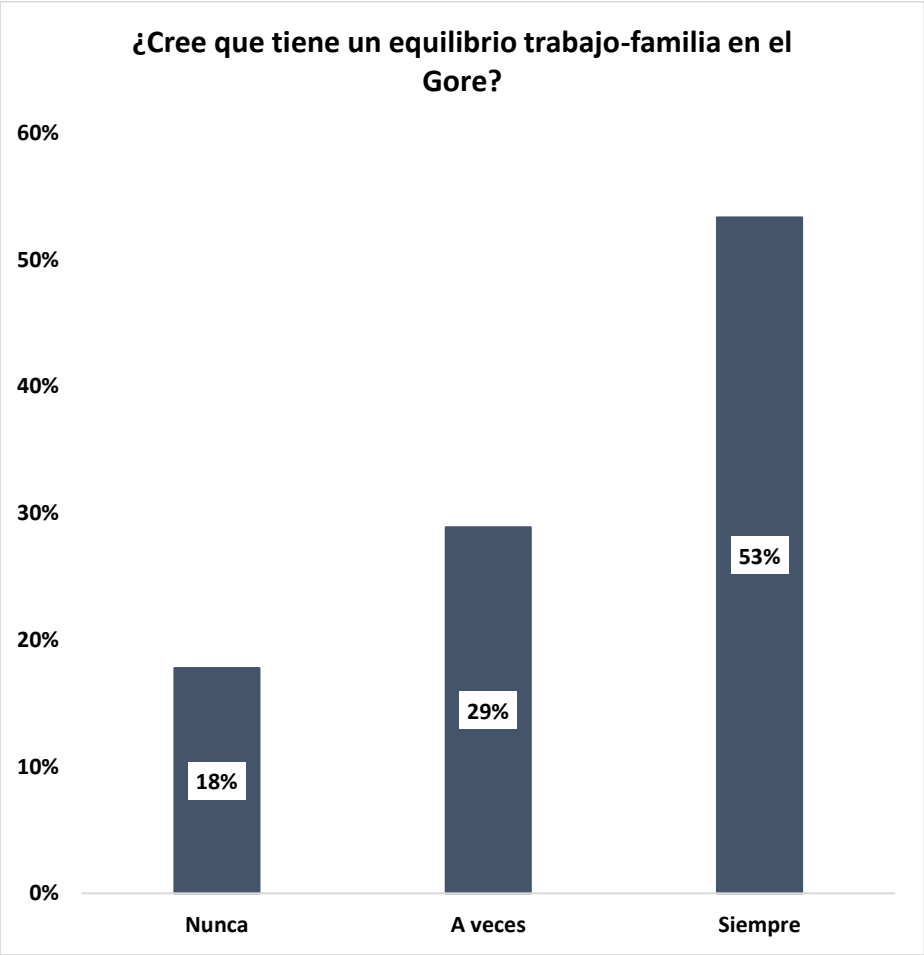


*Figura 12*Cree que tiene un equilibrio trabajo-familia en el Gore

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 18% nunca tiene un equilibrio trabajo-familia en el Gore, el 29% a veces tiene un equilibrio trabajo-familia en el Gore y el 53% siempre tiene un equilibrio trabajo-familia en el Gore.

Tabla 13

Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene un buen desarrollo profesional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	20%
A veces	13	29%
Siempre	23	51%
TOTAL	45	100%

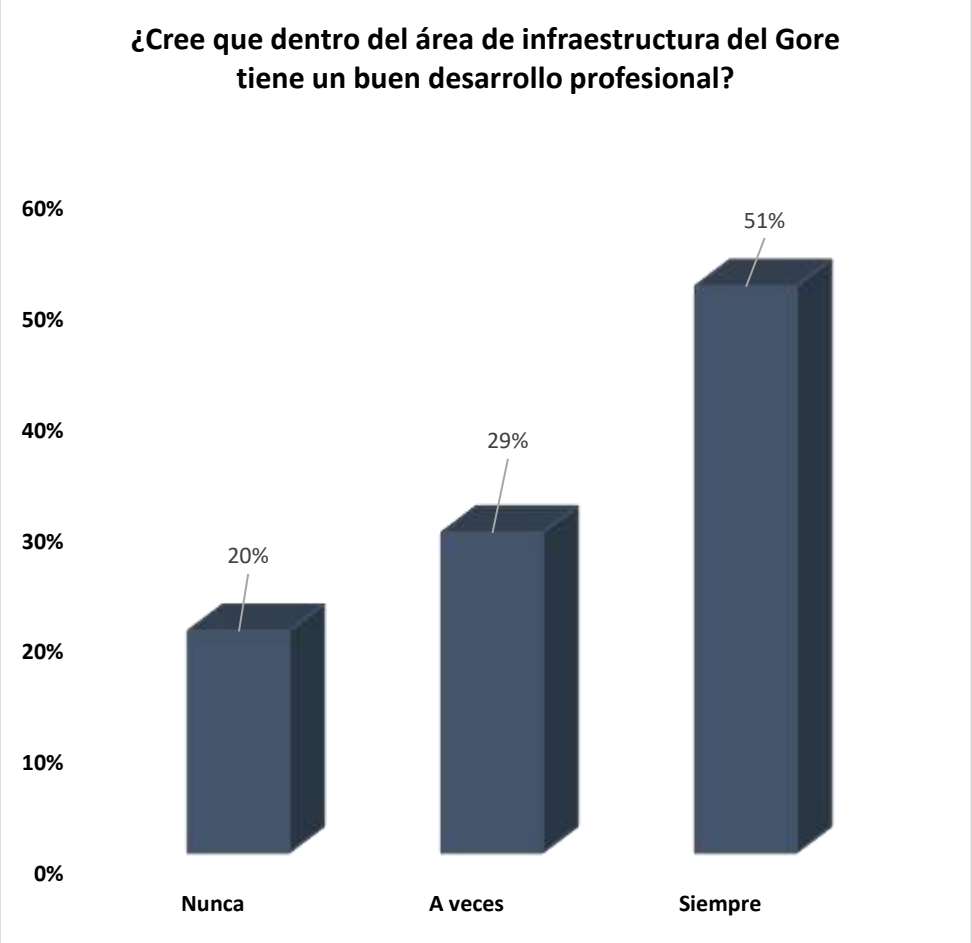


*Figura 13*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene un buen desarrollo profesional

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 20% nunca tiene un buen desarrollo profesional, el 29% a veces tiene un buen desarrollo profesional y el 51% siempre tiene un buen desarrollo profesional.

Tabla 14
Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene buena motivación laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	20%
A veces	25	56%
Siempre	11	24%
TOTAL	45	100%

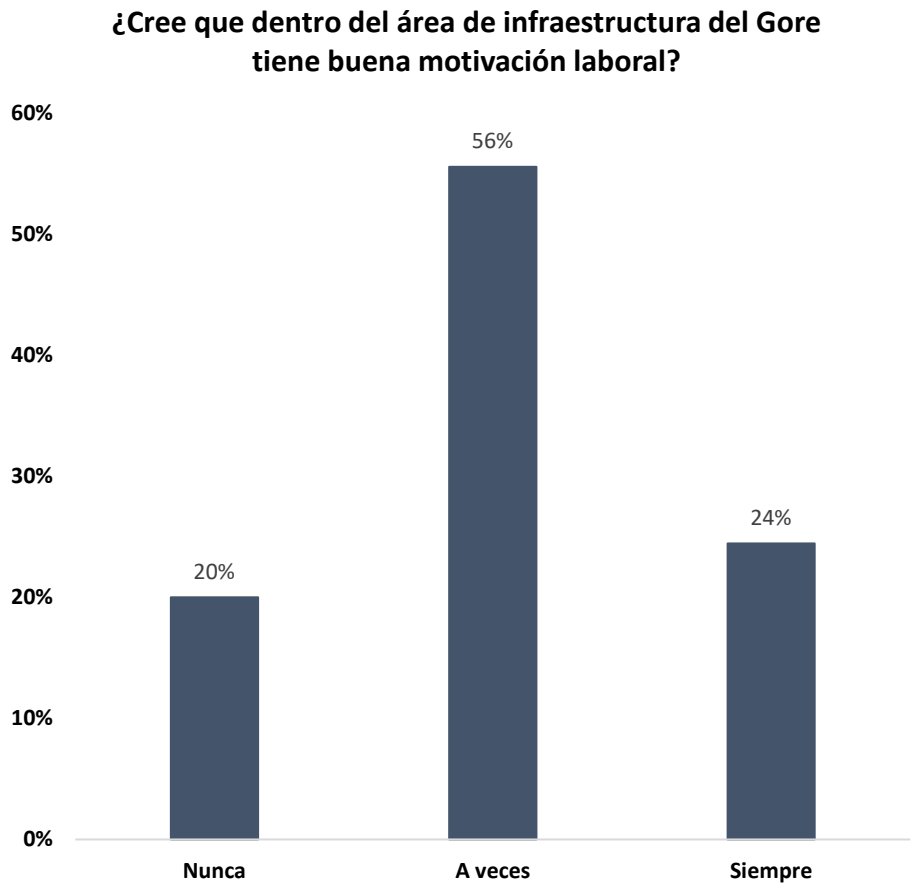


*Figura 14*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene buena motivación laboral

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 20% nunca tiene buena motivación laboral, el 56% a veces ti tiene buena motivación laboral y el 24% siempre tiene buena motivación laboral.

Tabla 15
Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene bienestar laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	16%
A veces	14	31%
Siempre	24	53%
TOTAL	45	100%

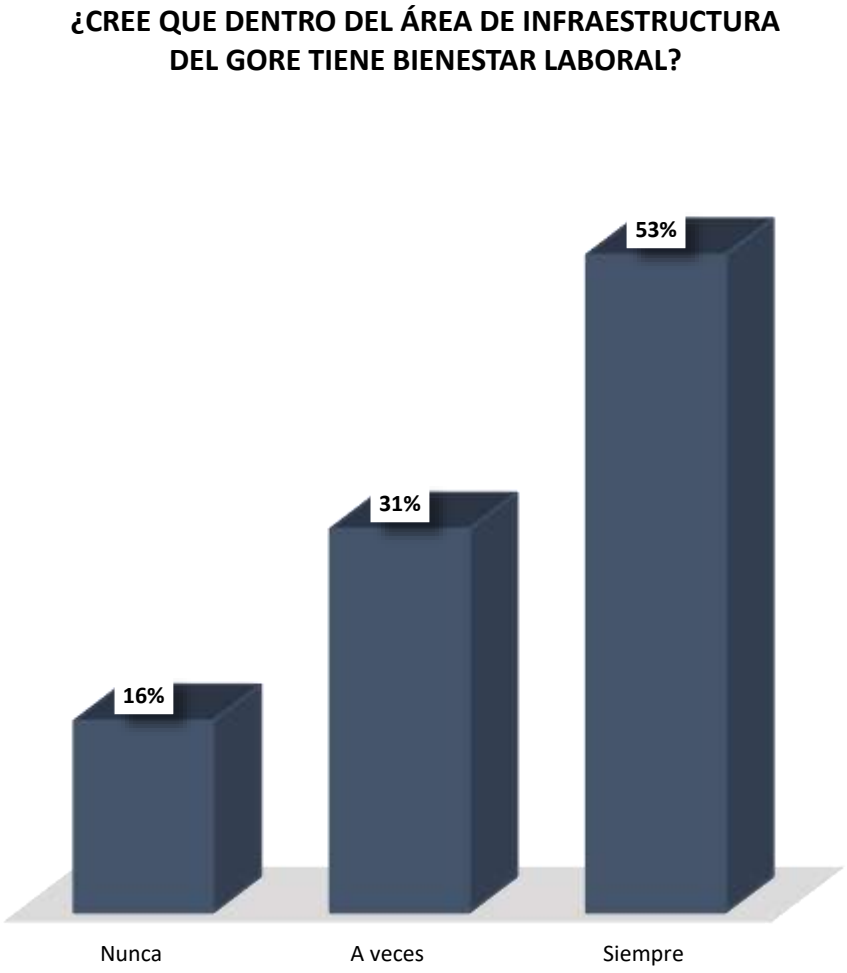


*Figura 15*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene bienestar laboral

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 16% nunca tiene bienestar laboral, el 31% a veces tiene bienestar laboral y el 53% siempre tiene bienestar laboral.

Tabla 16
Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene las condiciones laborales adecuadas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	13	29%
A veces	15	33%
Siempre	17	38%
TOTAL	45	100%

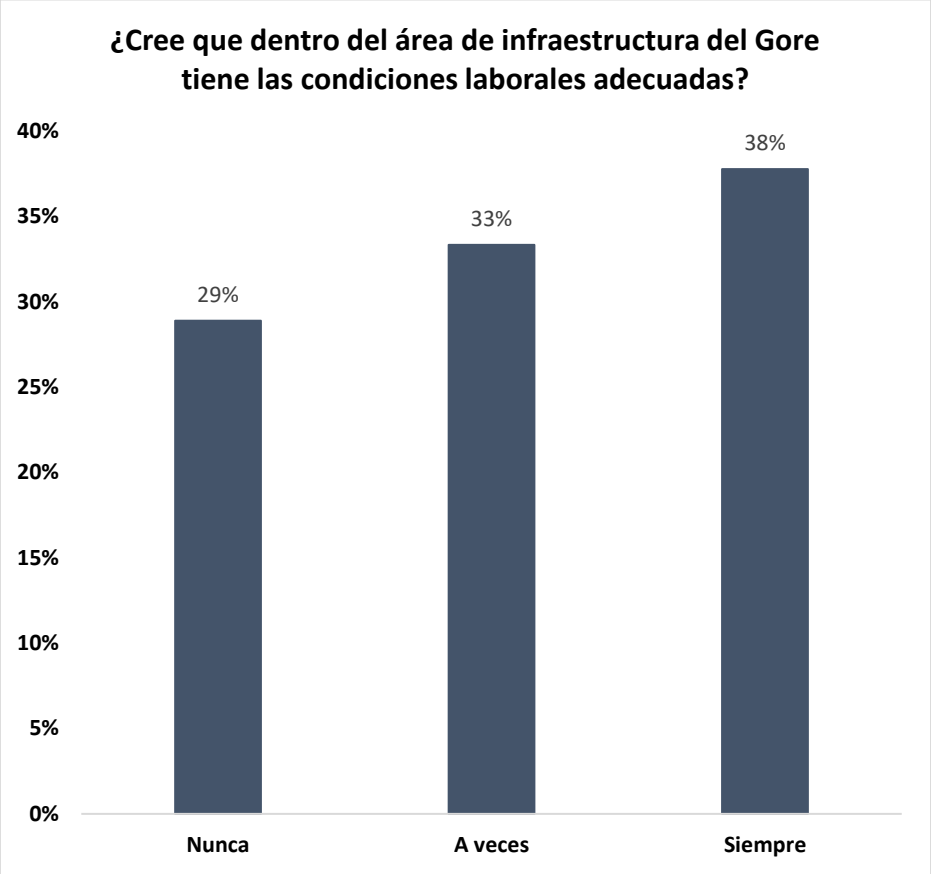


*Figura 16*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene las condiciones laborales adecuadas

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 29% nunca tiene las condiciones laborales adecuadas, el 33% a veces tiene las condiciones laborales adecuadas y el 38% siempre tiene las condiciones laborales adecuadas.

Tabla 17

Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la seguridad y salud laboral adecuada

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	18%
A veces	14	31%
Siempre	23	51%
TOTAL	45	100%

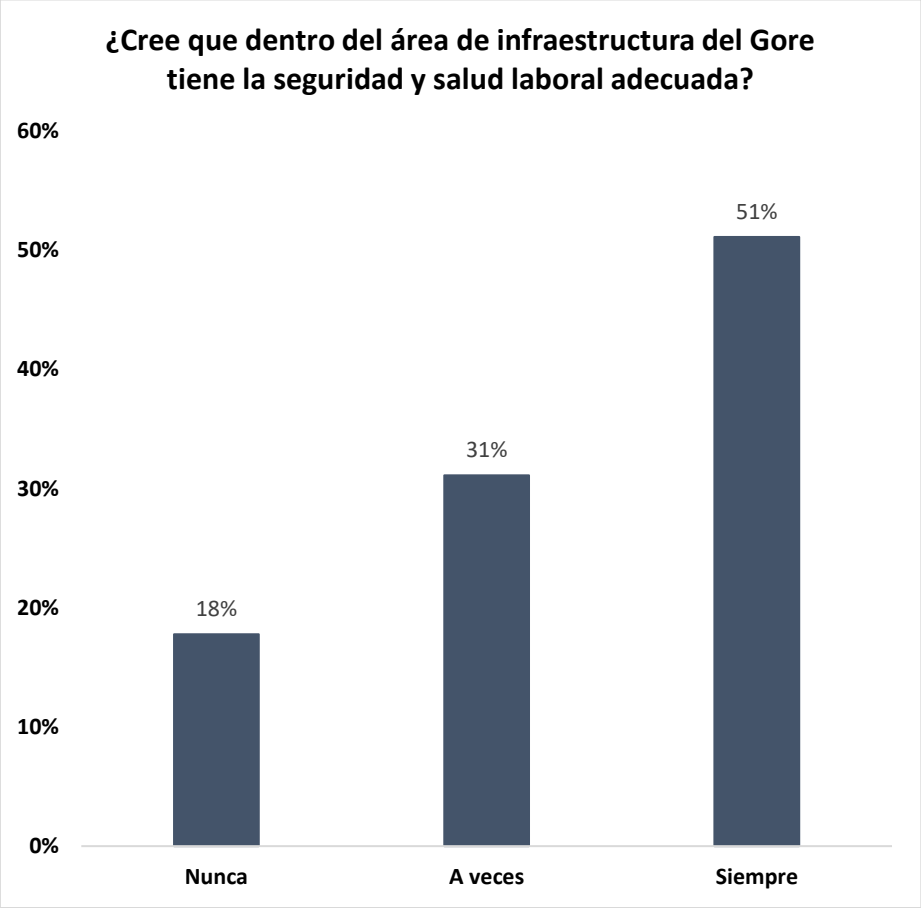


*Figura 17*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la seguridad y salud laboral adecuada

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 18% nunca tiene la seguridad y salud laboral adecuada, el 31% a veces tiene la seguridad y salud laboral adecuada y el 51% siempre tiene la seguridad y salud laboral adecuada.

Tabla 18
Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el contenido del trabajo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	27%
A veces	14	31%
Siempre	19	42%
TOTAL	45	100%

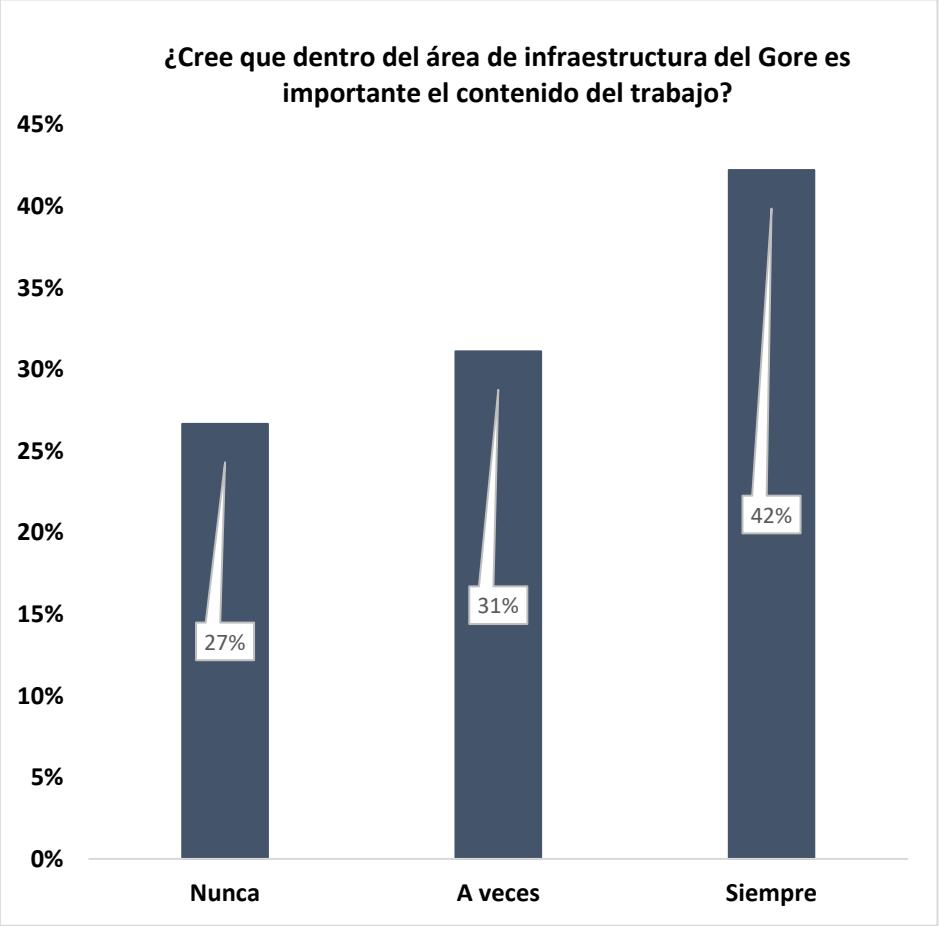


*Figura 18*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el contenido del trabajo

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 27% nunca es importante el contenido del trabajo, el 31% a veces es importante el contenido del trabajo y el 42% siempre es importante el contenido del trabajo.

Tabla 19

Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la retribución económica adecuada

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	27%
A veces	15	33%
Siempre	18	40%
TOTAL	45	100%

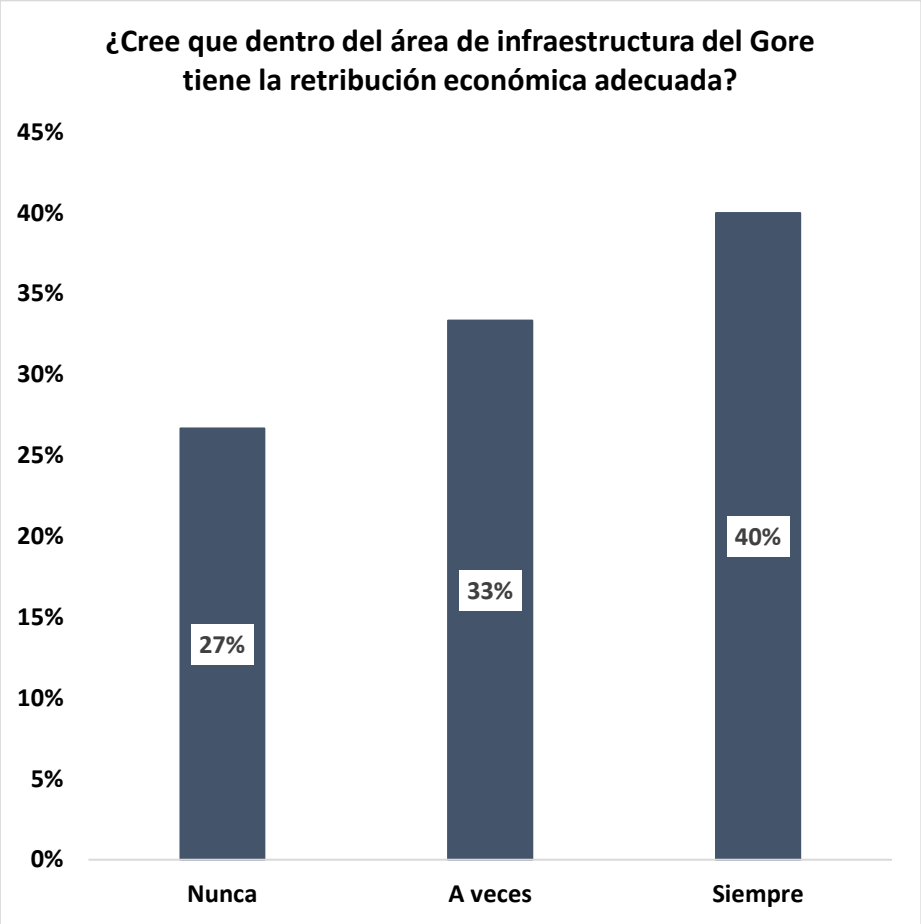


*Figura 19*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la retribución económica adecuada

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 27% nunca tiene la retribución económica adecuada, el 33% a veces tiene la retribución económica adecuada y el 40% siempre tiene la retribución económica adecuada.

Tabla 20

Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la autonomía laboral adecuada

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	10	22%
A veces	15	33%
Siempre	20	44%
TOTAL	45	100%

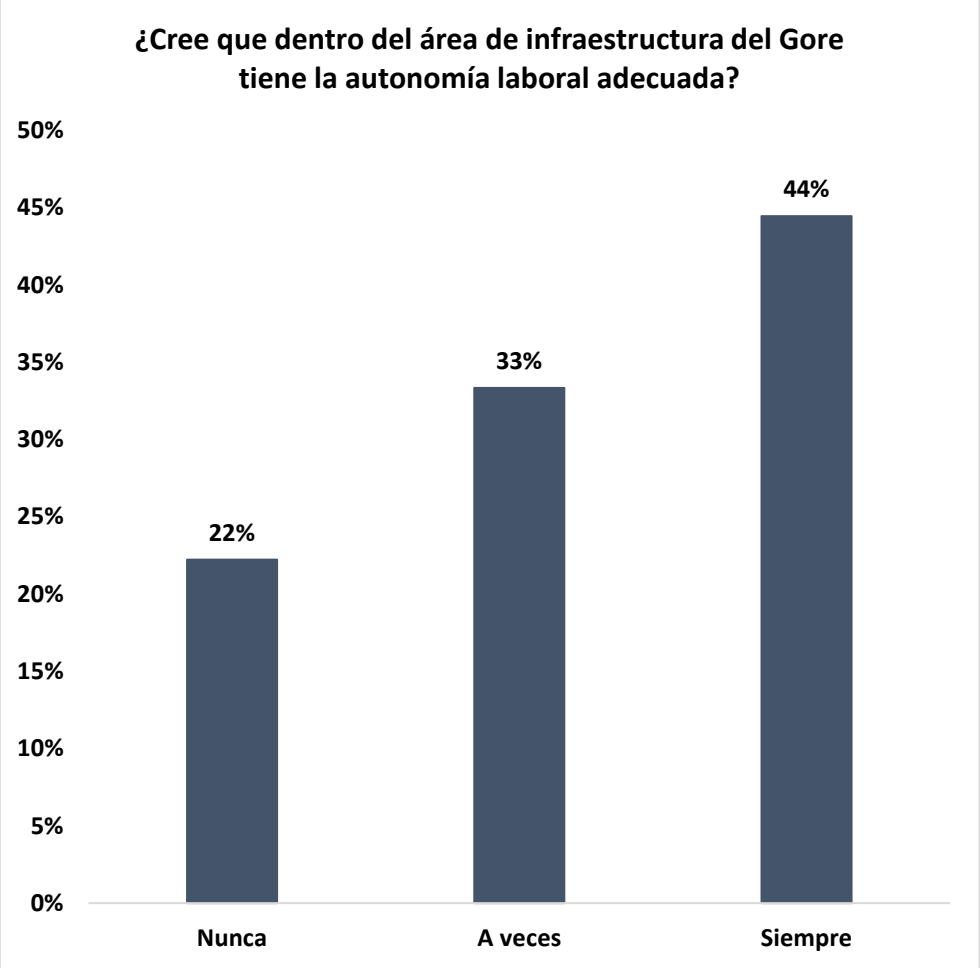


*Figura 20*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la autonomía laboral adecuada

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 22% nunca tiene la autonomía laboral adecuada, el 33% a veces tiene la autonomía laboral adecuada y el 44% siempre tiene la autonomía laboral adecuada.

Tabla 21

Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la estabilidad laboral adecuada

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	18%
A veces	13	29%
Siempre	24	53%
TOTAL	45	100%

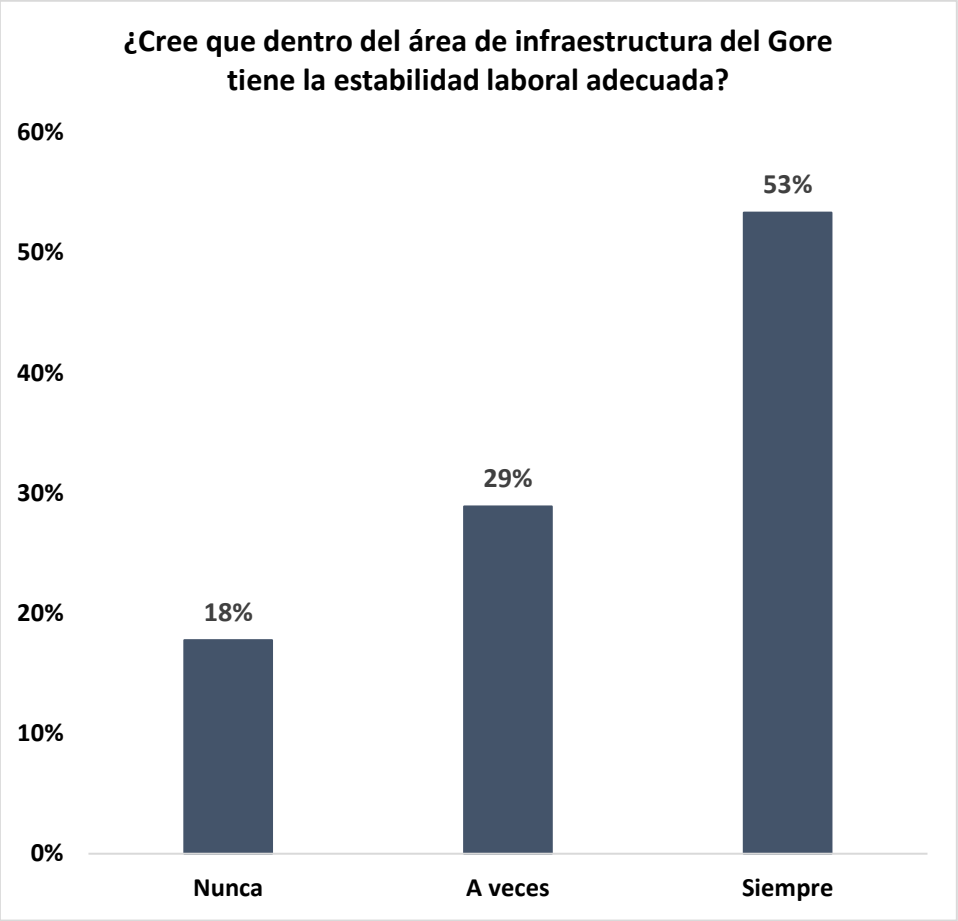


*Figura 21*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la estabilidad laboral adecuada

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 18% nunca tiene la estabilidad laboral adecuada, el 29% a veces tiene la estabilidad laboral adecuada y el 53% siempre tiene la estabilidad laboral adecuada.

Tabla 22

Cree que dentro del área de infraestructura del Gore participa en la toma de decisiones sin restricción alguna

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	13%
A veces	24	53%
Siempre	15	33%
TOTAL	45	100%

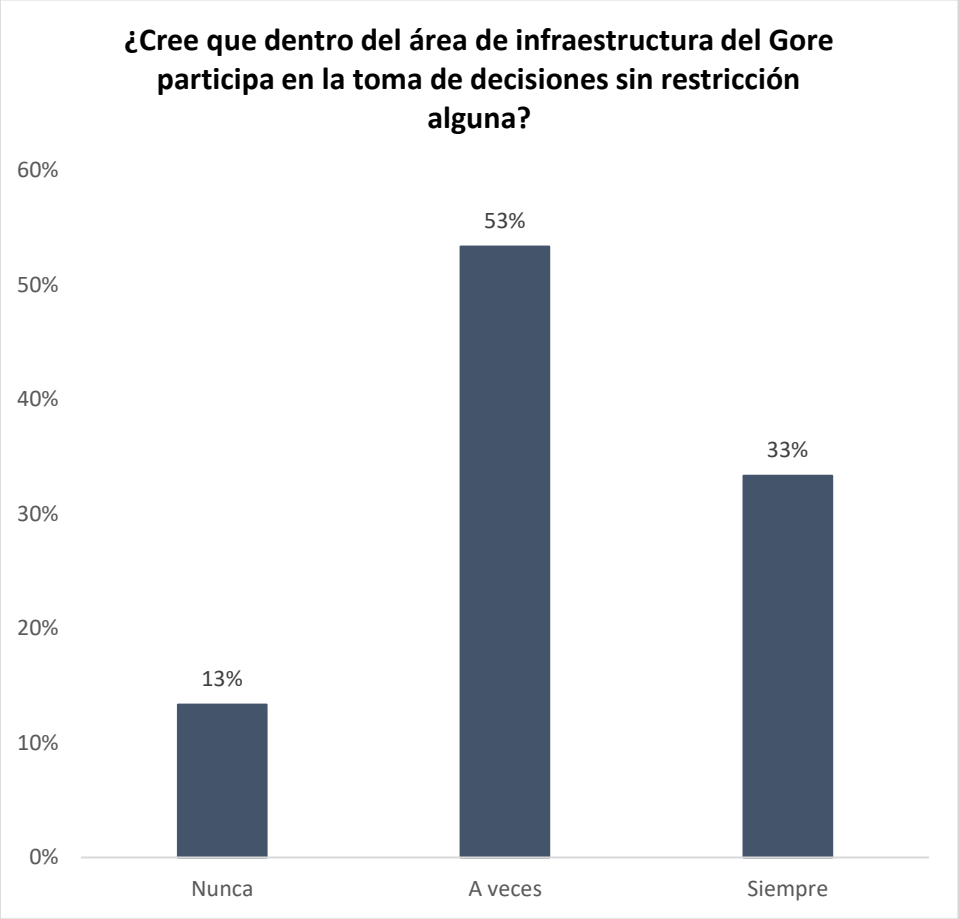


*Figura 22*Cree que dentro del área de infraestructura del Gore participa en la toma de decisiones sin restricción alguna

INTERPRETACIÓN: Se aplicó la encuesta a 45 trabajadores quienes indican que; el 13% nunca participa en la toma de decisiones sin restricción alguna, el 53% a veces participa en la toma de decisiones sin restricción alguna y el 33% siempre participa en la toma de decisiones sin restricción alguna.

4.2 Contrastación de hipótesis

Paso 1:

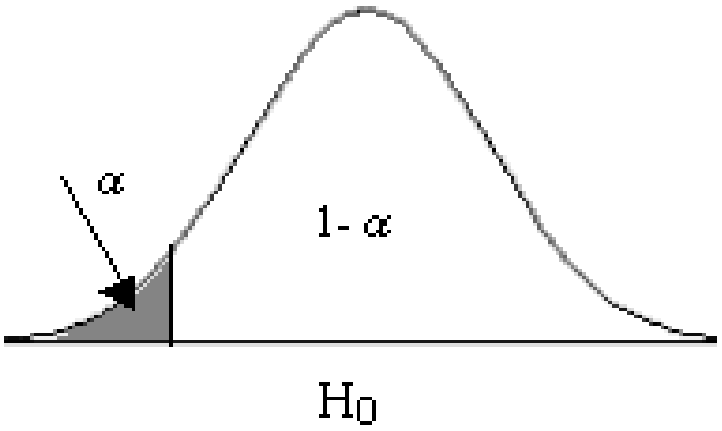
H0: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

H1: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

Paso 2: α=5%

Paso 3:

Zc= -1,64



Zp= -2,0

Paso 4:

Decisión: Se rechaza H0

Conclusión: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados que se obtuvo se afirma que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.

Estos resultados se relacionan con Aliaga (2024) en su tesis *"Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa minera San Roque"*, concluye que este descubrimiento de relacion positiva se apoya en una correlación Rho de Spearman de 0,737, que tiene un grado de importancia de 0,0. Basándonos en los descubrimientos, podemos sostener que promover la cultura organizacional dentro de la compañía tiene la posibilidad de aumentar significativamente la comodidad laboral de los empleados. De esta manera, se puede sostener que, en caso de que la compañía tome acciones específicas para desarrollar y mejorar su cultura organizacional, esto will promote a una mayor salud y bienestar de los empleados en general, además de ser una ayuda para la productividad y el éxito (p. 72).

Ramos (2023) en su tesis titulada *"cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrias José & Luis"*, concluye que dentro de la amalgama de cultura de la organización y de la satisfacción laboral existe una correlación positiva y significantemente expresada a través del Rho de Spearman con un valor de 0.233 y una p-sig. 0.037 < 0.05 por los empleados de la compañía Agroindustrias José & Luis S.A.C., Chepén, 2022 (p. 74).

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024, teniendo una relación positiva y significativa.

Se concluye que la dimensión núcleo organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024, teniendo que el profesionalismo y las funciones de cada trabajador es importante para una satisfacción laboral.

Se concluye que la dimensión organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024, teniendo que la gestión, el liderazgo, las estrategias y la efectividad son pilares para una satisfacción laboral buena.

Se concluye que la dimensión externa organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024, teniendo que el vestuario, el lenguaje y el comportamiento de los trabajadores repercuten en su satisfacción laboral.

6.2 Recomendaciones

Se sugiere crear normas y costumbres organizacionales que reflejen ética, honor, decoro y responsabilidad, entre otros elementos importantes para el óptimo funcionamiento de la institución. Es importante que el Gore determine los principios que desea fomentar y comunicar de manera eficaz a todos los empleados. Además, la institución debe generar un manual de conducta que tenga características como la honestidad, la franqueza, el trato digno hacia los otros, y esto orientará la conducta de los empleados.

Fomentar normas que posibiliten al equipo participar y comprometerse durante la elaboración de la cultura organizacional. Las normas tienen que estar planificadas para toda la institución con el fin de conseguir que los empleados se vayan a trabajar en el valor de la cultura de la organización y en una atmósfera propicia para el desempeño como elementos fundamentales para triunfar.

Se sugiere ejecutar proyectos de adiestramiento y capacitación. El Gore tiene la obligación de destinar fondos para la formación y desarrollo de habilidades de sus empleados. Esto les dará la oportunidad de desarrollar su carrera profesional, adquirir nuevas habilidades y percibirse como valorados en sus trabajos. También, se indica que dar la oportunidad de tener acceso a un aprendizaje constante les da a los empleados la oportunidad de estar al día en su oficio.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Aliaga, B. (2024). cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa minera San Roque. *Pregrado.* Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Baltazar, D., & Rosas, E. (2023). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro. *Pregrado.* Universidad Autónoma de Querétaro, Mexico.

Burga, J. (2019). cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. *Pregrado.* Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.

Chiquito, D., & Ordoñez, J. (2020). cultura organizacional y satisfaccion laboral de los colaboradores. *Posgrado.* Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.

Diaz, A., & Merino, A. (2021). Satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes universitarios en una Facultad de Ciencias de la Salud. *Posgrado.* Universidad de Mexico, Mexico.

Garcia, A. (2022). La cultura organizacional y la satisfacción en el trabajo desde la perspectiva de género. *Pregrado.* Universidad de Veracruzana, Mexico.

Mas, J. (2021). cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo. *Pregrado.* Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú.

Ramos, M. (2023). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrias José & Luis. *Pregrado.* Universidad Nacional de Trujillo, Jequetepeque, Perú.

Soria, L. (2023). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay. *Pregrado.* Universidad Continental, Huancayo, Perú.

Vargas, S., & Flores, M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Posgrado.* Universidad Autónoma de Yucatán, Mexico.

7.2 Fuentes electrónicas

Chaves, L. (18 de 03 de 2024). *¿Qué es la cultura organizacional?* Obtenido de https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-cultura-organizacional

Cortes, N. (27 de 12 de 2022). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20entiende,el%20trabajo%20y%20la%20vida.

Donawa, Z. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/

Enriquez, A. (16 de 07 de 2021). *Cultura organizacional*. Obtenido de https://concepto.de/cultura-organizacional/

Garcia, S. (2022). *La Satisfacción Laboral*. Obtenido de https://www.metacontratas.com/la-satisfaccion-laboral/

Giron, S. (2021). *Cultura organizacional: qué es y cómo definirla correctamente*. Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/

Gonzales, R., & Ochoa, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/1872/187244133007/html/

Ortega, C. (2022). *Cultura organizacional: Qué es, características, tipos y ejemplos*. Obtenido de https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/

Ortega, C. (2022). *Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla*. Obtenido de https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/

Retuerto, A. (2024). *¿Qué es la cultura organizacional de una empresa?* Obtenido de https://www.repsol.com/es/energia-futuro/personas/cultura-organizacional/index.cshtml

Xairó, A. (18 de 07 de 2023). *¿Cómo la satisfacción laboral es la clave para alcanzar el éxito profesional?* Obtenido de https://payfit.com/es/contenido-practico/satisfaccion-laboral/

ANEXOS

Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZCIONAL Y SATISFACCION LABORAL

I. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen tres opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X

1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre

CULTURA ORGANIZACIONAL				
I. Dimensión núcleo		**Calificación**		
		1	**2**	**3**
1.	¿Cree que dentro del Gore es importante el profesionalismo de los trabajadores?			
2.	¿Cree que dentro del Gore es importante las funciones sustantivas de los trabajadores?			
II. Dimensión organizacional		**Calificación**		
		1	**2**	**3**
3.	¿Cree que la gestión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado?			
4.	¿Cree que el liderazgo aplicado en el área de infraestructura es el adecuado?			
5.	¿Cree que la cohesión aplicada en el área de infraestructura es el adecuado?			
6.	¿Cree que las estrategias aplicadas en el área de infraestructura es el adecuado?			
7.	¿Cree que la efectividad que hay en el área de infraestructura es el adecuado?			
III. Dimensión externa				
8.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore se aplica un reglamento con respecto al vestuario?			
9.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el lenguaje?			
10.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante las ceremonias?			

11.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el comportamiento?			
DESEMPEÑO LABORAL				
IV. Factor individual		**Calificación**		
		1	2	3
12.	¿Cree que tiene un equilibrio trabajo-familia en el Gore?			
13.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene un buen desarrollo profesional?			
14.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene buena motivación laboral?			
15.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene bienestar laboral?			
V. Factor ambiental		**Calificación**		
		1	2	3
16.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene las condiciones laborales adecuadas?			
17.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la seguridad y salud laboral adecuada?			
VI. Factor organizacional		**Calificación**		
		1	2	3
18.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore es importante el contenido del trabajo?			
19.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la retribución económica adecuada?			
20.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la autonomía laboral adecuada?			
21.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore tiene la estabilidad laboral adecuada?			
22.	¿Cree que dentro del área de infraestructura del Gore participa en la toma de decisiones sin restricción alguna?			

Muchas gracias por su participación

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024? **PROBLEMAS ESPECIFICOS:** ¿De qué manera se relaciona la dimensión núcleo organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024? ¿De qué manera se relaciona la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024? ¿De qué manera se relaciona la dimensión externa organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024?	**OBJETIVO GENERAL:** Establecer la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024. **OBJETIVOS ESPECIFICOS:** Establecer la relación de la dimensión núcleo organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024. Establecer la relación de la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024. Establecer la relación de la dimensión externa organizacional y la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.	**HIPOTESIS GENERAL:** La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024. **HIPOTESIS ESPECIFICOS:** La dimensión núcleo organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024. La dimensión organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024. La dimensión externa organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Lima, 2024.	VARIABLE X Cultura organizacional VARIABLE Y Satisfaccion laboral	X1= Dimensión núcleo X2= Dimensión organizacional X3= Dimensión externa Y1= Factor individual Y2= Factor ambiental Y3= Factor organizacional	**NIVEL DE INVESTIGACION:** correlacional **DISEÑO DE LA INVESTIGACION** No experimental **TIPO DE INVESTIGACION** Básica **ENFOQUE DE LA INVESTIGACION:** Cuantitativo **POBLACION:** 50 trabajadores **MUESTRA:** 45 trabajadores **ESTADISTICO DE PRUEBA:** Spss **TECNICA:** Encuesta **INSTRUMENTOS:** Cuestionario **11 preguntas para medir la variable X** **11 Preguntas para medir la variable Y**