



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
EMPRESA MANUFACTURAS DE CALZADO
CARUBI S.A.C., 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Estefany Roxana Valderrama Tapia

Asesor:

Dr. Higinio Wong Aitken

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

Con todo mi amor a mis padres, quienes fueron gran ejemplo de superación, por siempre creer en mí siendo uno de los motivos de querer salir adelante.

A mi hermana, quien fue mi guía de estudios con sus palabras de aliento dándome seguridad para afrontar dificultades.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por apoyarme en todo momento desde el inicio de mi vida hasta la actualidad, gracias por ser el principal motivo de querer salir adelante y por inculcarme el hábito del estudio.

Agradezco a mi asesor Dr. Higinio Wong Aitken quien me brindó sus conocimientos de investigación para llevar a cabo el presente proyecto de tesis, gracias por su dedicación y orientación en el transcurso de la investigación.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
CAPITULO I. INTRODUCCION	7
2.1. Realidad problemática.....	7
2.2. Formulación del problema	31
2.3. Objetivos	31
2.4. Hipótesis.....	31
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	32
2.1. Tipo de investigación	32
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	33
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	33
2.4. Procedimiento.....	34
CAPITULO III. RESULTADOS	36
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
4.1 Discusión.....	39
4.2 Conclusiones	41
REFERENCIAS	46
ANEXOS	51

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo comprobar la relación entre las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Manufacturas de Calzado Carubi ubicada en la ciudad de Trujillo.

El tipo de investigación es cuantitativa de tipo correlacional, la población estuvo conformada por una muestra de 30 trabajadores de las distintas áreas de la organización. Para la variable Cultura Organizacional se utilizó como instrumento la encuesta de Denison Organizational Culture Survey, establecida por el autor Daniel Denison teniendo como resultado una confiabilidad de 0.93; por otro lado, para la variable Satisfacción laboral se utilizó como instrumento la encuesta de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de la autora Sonia Palma Carrillo teniendo como resultado una confiabilidad de 0.92.

Finalmente, se concluye que existe una correlación positiva y significativamente de efecto grande con un ($\rho=.83$) entre las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to verify the relationship between the variables Organizational Culture and Job Satisfaction in the workers of the Manufacturas de Calzado Carubi company located in the city of Trujillo.

The type of research is quantitative of correlational type, the population was made up of a sample of 30 workers from the different areas of the organization. For the Organizational Culture variable, the Denison Organizational Culture Survey, established by the author Daniel Denison, was used as an instrument, resulting in a reliability of 0.93; On the other hand, for the variable Job satisfaction, the survey of the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) by the author Sonia Palma Carrillo was used as an instrument, resulting in a reliability of 0.92.

Finally, it is concluded that there is a positive and significantly large effect correlation with a ($\rho = .83$) between the variables Organizational Culture and Job Satisfaction in the company Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction

CAPITULO I. INTRODUCCION

2.1. Realidad problemática

Con el paso de los años, el término cultura era prácticamente inexplorado en el ámbito de las Ciencias Sociales empezando a ser estudiada a partir del año 1980 teniendo un estudio más profundo a partir del año 1990 en donde se manifestó gran interés por parte de investigadores y empresarios, es ahí en donde el término Cultura Organizacional dejó de ser un tema desconocido y poco frecuente para convertirse en una pieza de gran importancia en el manejo de las empresas.

Los enfoques demostrados sobre Cultura Organizacional son diversos, pues se incluye a los valores, ritos, creencias, historia, etc. Según Schein (1998), en su libro titulado “La Cultura empresarial y el Liderazgo” define a la Cultura Organizacional como “aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno”.

Asimismo, otro factor relevante es la Satisfacción Laboral, ya que un empleado o trabajador satisfecho no trabaja por obligación, todo lo contrario, ya que al sentirse integrado e identificado con la organización trabaja para llevar a la empresa a un nivel más óptimo y así ésta siga evolucionando. Por consiguiente, el autor Shaun (1998) señala que la satisfacción laboral “es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización”. (p.19)

Por otro lado, los empresarios han hecho muchos intentos por elevar la rendimiento en sus empresas, asimismo por percibir que sus trabajadores se sientan identificados y satisfechos dentro de su organización en los distintos rubros laborales; así como lo demostró Oscar Tinoco (2014), en su estudio en donde realizó una encuesta a 58 docentes para determinar la cultura organizacional y satisfacción laboral en ellos, las encuestas establecieron como resultado que tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral presentan un índice aprobado. Todo ello nos da a conocer que la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral dentro de la organización y que ambas variables son indispensables para la mejora de la empresa.

Concerniente a la organización a estudiar, Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C., se tiene conocimiento que al término de los tres meses de iniciada la pandemia del COVID - 19, y debido a que su marca estaba posicionada en el mercado, ellos reactivaron sus actividades de producción y ventas, porque tenían clientes a nivel nacional especialmente en las provincias, lo que dio lugar a que se obtuvieran pedidos a través de su página web y redes sociales. El trabajo realizado se llevó a cabo considerando los protocolos referentes al COVID – 19. Cabe mencionar que esta empresa tiene una Cultura Organizacional estable y que sus trabajadores se sienten satisfechos e identificados, puesto que cada área de trabajo cuenta con un supervisor, el cual indica las funciones de cada trabajador o la cantidad de productos que tienen que fabricar; asimismo, se definió que la organización tiene valores, creencias y costumbres, ya que al empezar la jornada laboral tienen una pequeña charla de motivación con el propósito de empezar el día motivados, también muchos de los

trabajadores fraternizan a la hora del almuerzo, y se hace un reconocimiento a cada empleado por el día de su cumpleaños, incluso se tiene conocimiento que en años anteriores se realizaba campeonatos de futbol mensualmente y anualmente aprovechando el aniversario de la empresa, y se espera que al término de la pandemia vuelva a ponerse en práctica estos juegos recreativos, todo ello con la intención de que se mantenga la unión y satisfacción laboral entre los trabajadores.

Si bien es cierto, la organización cuenta con una Cultura Organizacional estable, asimismo existe Satisfacción Laboral en sus trabajadores, estos resultados fueron determinados antes de que ocurra la pandemia que estamos atravesando, mejor conocida como COVID-19, es por ello que dada la coyuntura surgió el interés por investigar si se generó algún cambio respecto a la Cultura Organizacional o a la Satisfacción Laboral de la empresa de Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. y según los resultados obtenidos se harán las recomendaciones pertinentes en la variable menos predominante para que la empresa pueda seguir creciendo con una Cultura Organizacional fuerte, así mismo sus trabajadores se sientan totalmente satisfechos en su centro de trabajo. Para obtener la información, se presentó una carta de autorización al señor Máximo Carrera Rubio gerente general de la empresa, la misma que se realizará bajo el cumplimiento de los protocolos de seguridad respecto al COVID -19.

Posteriormente se muestran algunos antecedentes haciendo referencia a las variables de estudio, en donde se encontró investigaciones sobre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el ámbito internacional, nacional y local.

Sánchez (2017), manifiesta que, el sector calzado en la Provincia de Tungurahua es

reconocida a nivel nacional e internacional debido a la mejora que hubo en sus procesos formando emprendimientos importantes por la alta demanda que se generó en el país de Ecuador. Dada a la problemática surgida en Ecuador en donde se incrementaron los impuestos y se restringieron las importaciones de materia prima de alta calidad trayendo como resultados inconvenientes al personal de trabajo viéndose afectado por ambientes de trabajo poco agradables, baja comunicación entre jefes y empleados, salarios bajos, estrés laboral y bajo rendimiento laboral.

Por consiguiente, la investigación tiene resultados inestabilidad respecto al ambiente donde laboran, es por ello que se planteó un diseño estratégico para la mejora del clima organizacional que involucra a los jefes de departamento, gerentes y personal en general.

Vargas (2011), en su artículo el cual fue publicado en la Revista Electrónica Nova Scientia de la ciudad de México. Informa que su estudio fue de tipo cualitativo, y se realizó entrevistas a 16 miembros de una organización referente a la Industria del Calzado ubicada en la ciudad de León, Guanajuato, en un periodo comprendido entre agosto de 2009 y febrero de 2010, en donde concluye que en general los trabajadores estuvieron de acuerdo en considerar exitosa a su empresa, sintiéndose comprometidos y satisfechos laboralmente.

Gonzáles (2015), en su tesis buscaba identificar la cultura Organizacional que presentan los docentes y directivos en una organización, así como también la satisfacción que generan al trabajar en la institución, finalmente obtuvo como resultados que existe una correlación positiva entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, destacando con mayor énfasis los indicadores de autonomía, estilo

de liderazgo y normas.

Montero (2018), en su tesis aplicó la encuesta de Daniel Denison a una muestra de 70 trabajadores en la ciudad de Bogotá, dando resultado que la cultura organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los empleados, además de ello, afirmó que trabajar continuamente por una cultura sana contribuye a la eficiencia y eficacia de la organización.

Salazar (2013), en su tesis la cual buscaba medir la correlación en las variables Satisfacción Laboral y Cultura Organizacional en el hospital Roosevelt, obtuvo como resultado un correlación fuerte entre las variables, aunque obtuvo algunos inconvenientes como el no tener un ambiente que se adecue a sus labores, incentivos, beneficios laborales, ventilación e iluminación adecuada en la organización.

Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García (2017), en su artículo enfocado en los Centros de Fitness, consiguió como resultados de su estudio que el modelo de Propiedades Psicométricas de una escala aplicado para La Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la organización es adecuado, por ende, permitió una evaluación válida para ambas variables.

Luciano (2018), en sus tesis, quien buscó determinar la relación entre calidad de comunicación interna con nivel el de satisfacción laboral en la empresa Industrias Laster S.A.C Independencia 2018, obtuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho Spearman =0.326 lo cual indica que la relación es muy baja en ambas variables. Finalmente recomendó una mejor comunicación entre el jefe y sus

trabajadores para que genere motivación y satisfacción laboral entre sus colaboradores.

Gómez y Salinas (2017), en su tesis investigaban como solucionar y mejorar la satisfacción en los trabajadores de la empresa, para ello, aplicaron un programa tipo motivacional el cual obtuvo un resultado de 52.38% respecto a colaboradores satisfechos y a un 26.19% de colaboradores insatisfechos, lo cual demuestra que si existe satisfacción laboral en la organización.

Además, Rojas y Távora (2017), en su tesis de estudio buscaban medir la Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat, el dio como resultado que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, reconociendo a la a Universidad como una institución con valores específicos, la cual está logrando la identificación de sus trabajadores.

Calderón (2018), en su tesis pretendía medir la relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, teniendo como resultados una relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral, para ello se realizó encuestas a una muestra de 134 colaboradores.

Hilario (2017), en su tesis aspiraba explicar en qué medida la cultura organizacional se relacionaba con la satisfacción laboral en la Empresa Planeamiento & Gestión, concluyendo que existe una relación directa y significativa en la empresa con un coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.313, con un p valor de 0.045 ($p < 0.05$), lo que indica una regular fuerza de relación entre dichas variables.

Jurado y Rodríguez (2019), en sus tesis aplicó un Estudio Ergonómico con la intención de mejorar la Satisfacción Laboral en una empresa de calzado, teniendo como resultado que un 70% de los trabajadores se encuentran regularmente satisfechos y el otro 30% mostraron insatisfacción laboral, estos resultados fueron debido a que los colaboradores realizan posturas forzadas y movimientos repetitivos en sus actividades diarias, lo cual genera daños físicos.

Morante y Perleche (2018), en sus tesis pretendía determinar el nivel de satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa de calzados Cindy, su investigación dio como resultado un bajo nivel de Satisfacción Laboral en la empresa, y propuso un método de mejora con la intención de que se implemente un óptimo ambiente físico para sus colaboradores, asimismo que éstos reciban bonos de productividad e incentivos económicos, también sugirió capacitaciones al personal en general sobre los nuevos beneficios que brindará la empresa.

Carazas (2016), en su tesis investigó sobre la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Trujillo, teniendo como resultados que existe una relación directa entre ambas variables, asimismo exhortó a que se realizaran actividades para promover nuevas ideas de trabajo.

Orihuela (2020), en sus tesis indagó la relación entre la Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud Puente Chao en

tiempos del COVID-19, la investigación dio resultado un 83.3% determinando que existe una cultura organizacional media por parte de los trabajadores, respecto a la variable de Satisfacción Laboral obtuvo un puntaje destacado de 96,7% demostrando que los trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente.

Castillo (2019), en sus tesis analizó la correlación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes del Nivel secundario de la UGEL N° 4, dando como resultados una correlación directa, fuerte y altamente significativa entre las variables aplicadas en los docentes de dicha institución.

A continuación, se brindará información relevante respecto a las bases teóricas de las variables a estudiar, tenemos como variable independiente a la Cultura Organizacional y como variable dependiente a la Satisfacción Laboral.

Teóricamente para la variable independiente, se consideró los aportes de varios autores que definen la Cultura Organizacional, como Robbins (2010), quien expresó “La cultura organizacional se ha descrito como los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización.” (p.46).

Daft (2011) indica que la cultura organizacional es “el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse” (p. 374-375).

Thompson, Gamble, & Peteraf (2012) al referirse a la cultura organizacional, indican que:

La cultura de una empresa es importante porque influye en las acciones y enfoques de la organización para dirigir sus negocios; en un sentido muy real, la cultura de la empresa es un “sistema operativo” automático que se replica a sí mismo, pudiera pensarse en ella como el ADN organizacional. (p.383).

Chiavenato (2009), la cultura organizacional simboliza:

La dinámica del éxito en las organizaciones, es por ello, que al hablar de cultura comprende todo referente a valores compartidos, hábitos, costumbres, políticas de trabajo, tradiciones, entre otros términos con el objetivo de transmitirlo entre generaciones. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten, lo que produce transformaciones graduales. Estas actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidos definen ciertas normas de comportamiento, las cuales se producen como resultado de la motivación y las expectativas que generan las personas en el ámbito laboral y las relaciones grupales, determinando resultados que se pueden esperar de cada persona y de la organización. (p.119).

Según Robbins y Coulter (2014), la cultura organizacional cuenta con 7 dimensiones que capturan la esencia de cultura organizacional, que es una característica determinante de la misma, las cuales son:

1. *Innovación y correr riesgos*: Hace referencia al nivel en el que se motiva a

los colaboradores para que estos se sientan capaces de innovar en algún ámbito de la empresa, teniendo en cuenta los riesgos que trae consigo innovar.

2. *Minuciosidad*: Se refiere al grado en que los colaboradores demuestran su destreza en la capacidad de analizar los detalles con exactitud que surgen en la organización.

3. *Orientación a los resultados*: Da a entender el valor que destaca el empleador a los resultados de la empresa, dejando de lado el proceso que se llevó a cabo para obtener dichos resultados.

4. *Orientación a las personas*: Es el nivel de importancia que tienen los empleadores sobre las decisiones que toman en la organización puesto que saben que traen efectos a los trabajadores.

5. *Orientación a los equipos*: Hace referencia a la importancia que se le da al desempeño de labores en equipo más no a las labores que se realizan individuales.

6. *Agresividad*: Se refiere grado de osadía en el que los trabajadores se muestran ante las diferentes situaciones que ocurran en la organización.

7. *Estabilidad*: Es cuando la organización toma como relevancia mantener la empresa en su status quo, en lugar de optar por renovar y cambiar las actividades que se realizan en la empresa.

Según Chiavenato (2009):

La cultura Organizacional cuenta con seis características, donde se resalta un conjunto de normas, valores, filosofía y creencias, las mismas que deben ser tomadas en cuenta por los trabajadores, permitiendo forjar una cultura organizacional fuerte.

1. *Regularidad de los comportamientos observados*: Las socialización entre

los trabajadores debe ser representado por un lenguaje habitual, así como también su comportamiento lo cual es relativo debido a las conductas y diferencias que se presentan en los trabajadores dentro de la organización

2. *Normas*: Son las medidas de comportamiento, en unión a las políticas de trabajo y la condición de cómo se llevará a cabo las labores en la organización tomando en cuenta los reglamentos establecidos por ésta.

3. *Valores dominantes*: Principios que fueron determinados por la organización y se consideran de gran importancia y dominantes, puesto que se espera que los miembros de la empresa cumplan sus deberes poniendo en práctica estos principios.

4. *Filosofía*: Son políticas que manifiestan los empleados respecto a cómo realizan sus deberes para con la empresa, hace referencia al acumulado de ideas que se trazan con el fin de un buen funcionamiento de la empresa.

5. *Reglas*: Son básicamente los criterios sobre los cuales se rige la organización para llevar a cabo sus labores diarias.

6. *Clima organizacional*: Es la imagen que genera la empresa, asimismo se refiere a la percepción que los trabajadores, clientes o proveedores tienen de ésta.

Cabe indicar que, para el presente trabajo de investigación, se estará considerando como dimensiones e indicadores de estudio, lo establecido por el autor Denison (2000), afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización”. Es por ello, que evaluó cuatro dimensiones para un buen funcionamiento en la organización tomando como dimensiones a la implicación, la

consistencia, la adaptabilidad y la misión, con la finalidad de mejorar la cultura organizacional en las empresas.

1. *Implicación:*

Se basa en hacer sentir a los trabajadores implicados con las tareas que se desarrollan dentro de la organización, dándoles la potestad de decisión en algunas ocasiones con la intención de que los colaboradores se sientan identificados e implicados con su trabajo dentro de la empresa, asimismo haciendo que se consideren parte significativa de la organización. La implicación dentro de la empresa se encuentra medida por tres subescalas:

- **Empowerment:** Traducido y entendido con el término “Empoderamiento”, se rige principalmente en generar autoridad entre los trabajadores, para que éstos se sientan aptos y capaces de poder liderar en sus labores generando un sentimiento de compromiso en la organización.
- **Trabajo en equipo:** Este término se define como la unión de los colaboradores para llegar a un mismo fin, en este caso es el cumplimiento de objetivos y metas dentro de la organización. El trabajo en equipo en una empresa es de suma importancia, ya que genera un compromiso dentro de la organización de manera grupal, haciendo que los resultados sean más eficientes y efectivos.
- **Desarrollo de capacidades:** Se considera como un factor relevante en la organización, puesto que los colaboradores dan a conocer la destreza con la que se desenvuelven para llegar al objetivo común. Cabe resaltar que para generar un óptimo desarrollo de capacidades se necesita manejar emociones, saber resolver problemas positivamente, así como también tener en claro los

objetivos y metas de la organización.

2. *Consistencia:*

Una empresa consistente demuestra que se encuentra bien integrada, asimismo hace referencia a una empresa fuerte y estable considerándose como una organización bien posicionada en el mercado. Para que una empresa genere consistencia o se considere consistente, es necesario que sus trabajadores se encuentren centrados en los objetivos que se plantea la organización.

Se considera que una empresa con las características descritas anteriormente tienden a tener una cultura fuerte y es medida a través de tres subescalas:

- **Valores centrales:** Son aquellos valores creados y compartidos por la misma organización, incluso por sus integrantes los cuales deben ser cumplidos y tomados en cuenta ante cualquier decisión, así como también al realizar las funciones como organización.
- **Acuerdo:** Los integrantes de la empresa son aptos de conciliar y llegar a acuerdos de la mejor manera posible, éstos deben tener la capacidad de saber negociar las soluciones a la problemática buscando siempre el bienestar de ellos y de la misma empresa.
- **Coordinación e integración:** Se refiere a la unión y buena coordinación dentro de la organización, haciendo los trabajadores participen dándoles a conocer cuáles son los objetivos y metas a alcanzar. Una buena coordinación e integración se verá plasmado en los resultados de las empresas.

3. *Adaptabilidad:*

Al hablar de adaptabilidad en los trabajadores se describe como la modificación de conductas de un ser humano para que éste pueda adaptarse

a la empresa, por otro lado, si hablamos de manera general como empresa la adaptabilidad se refiere a como la organización se desenvuelve con la finalidad de adaptarse a los cambios del entorno, para ello se necesita a un personal comprometido puesto que al cambiar las modalidades típicas de una organización también cambian los procesos de ésta, por ende los comportamientos de los trabajadores. Se afirma que son pocas las organizaciones que están dispuestas a adaptarse al cambio, ya que se necesita compromiso e identificación por parte de sus trabajadores hacia con la empresa. Esta dimensión cultural se mide por medio de tres subescalas:

- **Orientación al cambio:** Es concerniente a como la empresa asume los nuevos cambios al entorno del mercado, si es capaz de saber sobrellevar estos cambios y adaptarlos a su organización teniendo en cuenta que el mundo organizacional está en un constante cambio y que solo algunas empresas pueden asumir estas variaciones.
- **Orientación al cliente:** Hace referencia a que tan involucrada se encuentra la organización con las nuevas necesidades o tendencias que surgen en los clientes, esperando que éstos se sientan conformes con el cumplimiento de sus necesidades.
- **Aprendizaje organizativo:** Sucede cuando la organización estudia el mercado y sus competencias como organización, tomando como sugerencias el desenvolvimiento de éstas para aplicarlas en su organización ya sea en sus procesos o entre sus trabajadores.

4. *Misión:*

Es considerado como una de las dimensiones más importantes de la Cultura Organizacional, puesto que toda organización requiere de tener una misión

establecida para saber a dónde quiere llegar, por qué se generó como organización o como quiere darse a conocer como empresa. Tener una Misión concreta como organización ayuda a mantener los objetivos precisos que queremos cumplir, para que al efectuarlos lleguemos al éxito empresarial. Los tres índices que componen esta dimensión son:

- **Dirección y propósitos estratégicos:** Se muestra cuando los trabajadores tienen claro la dirección hacia dónde quiere llegar la empresa, asimismo señala a la organización que estrategias de usar para el cumplimiento de objetivos.
- **Metas y objetivos:** Hace referencia de a dónde quiere llegar como empresa, así como también como se llevará a cabo éstos sucesos dentro de un plazo establecido.
- **Visión:** Es la descripción de los planes y objetivos de la empresa, tomando en cuenta los cambios de entorno mercantil, así como también el comportamiento de los clientes y trabajadores.

Posteriormente, mencionaremos las bases teóricas de la variable dependiente Satisfacción Laboral, a continuación, algunos conceptos que sirvieron para la presente investigación.

Sánchez (2011), señala que: “La satisfacción es la actitud del resultado de las acciones que realiza la organización para mantenerlo contento, además para demostrarle lo importante y valiosos que es para la empresa”. (p.88).

Chiang (2010), precisa que:

La satisfacción laboral se considera como la actividad en donde el trabajador

da a conocer sus habilidades laborales y que le genere como resultado satisfacción propia, ya sea por los beneficios que brinda la empresa, la remuneración que se le otorga o incluso el ambiente de trabajo en donde desempeñan sus labores.

Robbins (2004), define a la Satisfacción laboral:

Como una cualidad positiva, también se le denomina como un sentimiento de complacencia o desagrado en un sujeto hacia su propio puesto de trabajo, la satisfacción laboral es una actitud, no una conducta y se basa en las creencias y valores que el trabajador genera de sus propias labores, dando como resultados que si se siente satisfecho con su trabajo muestra actitudes positivas en la organización; por otro lado, si el trabajador está insatisfecho muestra actitudes negativas.

A continuación, daremos a conocer por que es importante la Satisfacción laboral citado por autores:

Según Levinson, y Moser (1997). La satisfacción laboral es “tan importante en que su ausencia a menudo conduce a un letargo y una reducción de compromiso organizacional. La falta de satisfacción laboral es un predictor de abandonar un trabajo.” (Citado por Murrieta, 2016, p. 30)

Asimismo, Davis y Newstrom (2003) consideran que la satisfacción laboral se manifiesta en la conducta de los trabajadores, involucra a que si estos demuestran un óptimo desempeño o no, siendo señalados como una parte de significativa para la organización. Consideran como aspectos

específicos los siguientes términos: la remuneración, el superior inmediato, los trabajos realizados, los compañeros o equipos de trabajo y las condiciones de trabajo inmediatas, sin dejar de lado los factores claves en un trabajador como la edad, género, años de antigüedad y nivel ocupacional.

Para Robbins (1998), la satisfacción laboral es importante por las siguientes razones:

1. Se afirma que si un empleado se encuentra insatisfecho en su lugar de trabajo se ausentan frecuentemente y existe una probabilidad de renuncia.
2. Si un trabajador se encuentra insatisfecho es probable que se involucren en conductas destructivas.
3. Se ha confirmado que los empleados satisfechos suelen tener una mejor salud de manera estable teniendo una mejor vida.
4. Un trabajador satisfecho se involucra en su puesto y transmite su comodidad fuera del área del trabajo.

Asimismo, Landy y Conte (2005) describen que la Satisfacción Laboral cuenta con cuatro tipos citados a continuación:

1. *Satisfacción Laboral Progresiva*: Entendida como aquella que perdura en el empleado mientras asume nuevos retos dentro de la misma organización.
2. *Satisfacción Laboral Estable*: Esta referida a la satisfacción fija y consolidada por parte del empleado, es decir su satisfacción en el trabajo no aumenta ni disminuye.
3. *Satisfacción Laboral Conformista*: Se manifiesta en el trabajador cuando

éste no tiene aspiraciones laborales, siendo un fenómeno que ocurre en muchos trabajadores puesto que la misma empresa no les estimula a superar nuevos retos.

4. *Pseudo - Satisfacción*: Surge con la intención de hacer sentir satisfechos a los trabajadores, pero no es más que una falsa estimulación en los colaboradores.

Seguidamente, para mayor información de la investigación se darán a conocer dimensiones de la variable Satisfacción Laboral señaladas según autores.

Tabla 1. *Dimensiones de Satisfacción Laboral según autores*

Autores	Año	Dimensiones de Satisfacción Laboral
Herzberg	1959	<ul style="list-style-type: none"> • factores intrínsecos o motivacionales. • factores extrínsecos o Higiénicos
Locke	1976	<ul style="list-style-type: none"> • La satisfacción en el trabajo • La satisfacción con el sueldo • La satisfacción con las promociones • La satisfacción con el reconocimiento • La satisfacción con los beneficios • La satisfacción con el jefe • La satisfacción con los colegas de trabajo • La satisfacción con las condiciones de trabajo • La satisfacción con la organización y con la dirección
Meilá y Pieró	1989	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con el ambiente físico del trabajo • Satisfacción con prestaciones recibidas • Satisfacción intrínseca del trabajo • Satisfacción con la participación
Gibson	1996	<ul style="list-style-type: none"> • Paga • Trabajo • Oportunidad de Ascenso • Jefe • Colaboradores
Fernández	1999	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del entorno de trabajo • Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa • Relaciones con los compañeros de trabajo • Apoyo y respeto a los superiores • Reconocimiento por parte de los demás

		<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo
Palma	2005	<ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea • Condiciones laborales • Reconocimiento personal y/o social • Beneficios económicos

Fuente: Elaboración propia.

1. Modelo de dos Factores Herzberg

- Factores intrínsecos o motivacionales: Son aquellos propios al puesto de trabajo que desempeña el empleado, tiene que ver con logros, reconocimiento, crecimiento profesional, independencia laboral, etc. Por lo tanto, se sabe que cuando los factores motivacionales son favorables aumenta significativamente la satisfacción, por otro lado cuando son cambiantes, generan la disminución o la ausencia de satisfacción en los trabajadores.
- Factores extrínsecos o Higiénicos: Se centra básicamente en las circunstancias del ambiente de trabajo que es donde se llevan a cabo las funciones del empleado, como por ejemplo la remuneración, el ambiente físico en donde desarrolla sus actividades, la seguridad en el trabajo, algunos beneficios, etc. Cuando estos factores son favorables para el trabajador genera una satisfacción laboral, la cual se manifiesta en los resultados de sus actividades.

2. Modelo Locke

Según Locke (1976), la satisfacción laboral “es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

Locke identificó nueve dimensiones, a saber:

- La satisfacción en el trabajo, involucra a lo referente en satisfacción emocional o atracción intrínseca que pueda generar el trabajador como las oportunidades de aprendizaje, el éxito profesional, entre otros.
- La satisfacción con el sueldo, considerado como un punto importante, el cual refiere al tipo de retribución que acoge el empleado en relación a las labores que ejecuta.
- La satisfacción con las promociones, incluye a las oportunidades y beneficios que la empresa le brinda al trabajador como promoción en su área laboral.
- La satisfacción con el reconocimiento, se entiende como la gratitud que tiene la empresa con el desempeño de sus colaboradores dándoles un reconocimiento ya sea económico o moral, haciendo que estos se sientan como una pieza significativa dentro de la organización.
- La satisfacción con los beneficios, es referente a las cortesías que brinda la empresa a sus trabajadores que pueden ser las gratificaciones, la seguridad, préstamos y las vacaciones.
- La satisfacción con el jefe, es relativo al trato que tenga el superior o llamado también jefe con sus trabajadores, en este caso influye el tipo de liderazgo que se lleva a cabo en la empresa.
- La satisfacción con los colegas de trabajo, se manifiesta cuando existe un buen clima laboral en la organización o si existe un buen uso de trabajo en equipo todo ello se verá reflejado en el trato que se forma entre los trabajadores.
- La satisfacción con las condiciones de trabajo, se refleja en la satisfacción de los trabajadores referente al lugar donde desempeñan sus labores, la

flexibilidad en el horario de trabajo, la rotación en los días de descanso, entre otros.

- La satisfacción con la organización y con la dirección, concierne a la satisfacción originada por cómo se lleva el manejo de la empresa, incluyendo las metas que quiere efectuar y el tiempo en el que se propone a cumplirlos.

3. Modelo Meilá y Pieró

- Satisfacción con la supervisión: Este primer factor hace referencia al nivel de satisfacción de los trabajadores con la inspección de sus superiores, es decir, si se sienten respaldados y apoyados, si estos practican el liderazgo adecuados o si existe igualdad de trato en general.
- Satisfacción con el ambiente físico del trabajo: Este segundo factor implica a aquella satisfacción originada por el lugar en donde se desarrolla las labores de los trabajadores, depende del espacio, distribución de muebles, higiene, ventilación e iluminación.
- Satisfacción con prestaciones recibidas: Este tercer factor describe a la satisfacción pertinente a la remuneración recibida, si está acorde al labor que realizan los trabajadores, asimismo a los beneficios dentro de la organización, las oportunidades de formación y promoción.
- Satisfacción intrínseca del trabajo: Este cuarto factor se da en la satisfacción que genera el trabajador por su labor realizada en la empresa, es decir, si se siente cómodo y realizado con lo que desempeña, si considera que llegó al éxito profesional dentro de la organizacional, entre otros.
- Satisfacción con la participación: Este último factor se refiere a la satisfacción generada por la inclusión de la participación en los grupos de

trabajo, esperando que sean tomados en cuenta.

4. Modelo Gibson

Gibson y otros (1996), afirma a la Satisfacción Laboral como la consecuencia de emociones o sentimientos de los trabajadores generados en su ambiente laboral, las cuales son determinadas por el ambiente laboral en donde desarrollan sus actividades, también al tipo de liderazgo que se aplica en la organización y los beneficios que se presentan en la empresa para con los trabajadores, según lo expuesto anteriormente se estableció 5 dimensiones más importantes en cuanto a Satisfacción Laboral:

- Paga: es referente a la remuneración recibida y si esta se encuentra acorde al labor que realiza el trabajador.
- Trabajo: concierne al tipo de labor que se designa a los colaboradores, teniendo en cuenta si les suma profesionalmente o si les genera oportunidades dentro de la organización.
- Oportunidad de ascenso: Compete a si la organización establece oportunidades de crecimiento laboral o ascenso a sus trabajadores en su empresa para que puedan lograr el éxito profesional.
- Jefe: Es referente a qué tipo de liderazgo usa el jefe de la empresa para con sus trabajadores, según ello se demostrará si se sienten apoyados por sus superiores.
- Colaboradores: Alude al grado de familiaridad que se siente en el ambiente de trabajo, o si existe compañerismo entre los trabajadores.

5. Modelo Fernández

Asimismo, Fernández (1999) considera que la satisfacción, es una condición de

complacencia en los trabajadores hacia su centro de labores, el cual está determinado por la apreciación que los trabajadores tienen respecto a las circunstancias en las cuales se realiza el trabajo. Existen distintos factores que interceden en la satisfacción del empleado, los mismos que se especifican a continuación.

- Condiciones físicas del entorno de trabajo: Son los factores que se manifiestan en el área de trabajo, como infraestructura, espacio, iluminación, limpieza, ventilación, etc.
- Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa: Es referente a las garantías que promete la empresa a sus trabajadores, es decir, si el trabajo es estable o duradero.
- Relaciones con los compañeros de trabajo: Se demuestra con el tipo de compañerismo que genera en el centro de trabajo, si es que realizan trabajo en equipo y son unidos entre compañeros.
- Apoyo y respeto a los superiores: Compete al sentimiento de respaldo que brinda el trabajador y el respeto que se forja en el colaborador y los superiores en la empresa.
- Reconocimiento por parte de los demás: Este factor se desarrolla cuando el trabajador es elogiado y reconocido por sus compañeros de trabajo y sus superiores debido al buen desempeño que realiza en su centro de trabajo.
- Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo: Hace referencia al apoyo que brinda la empresa para con el trabajador respecto a capacitaciones con la finalidad de que adquiera mayor conocimiento, y así pueda ponerlo en práctica en su centro laboral surgiendo la posibilidad de que el trabajador crezca profesionalmente.

Para efectos de esta tesis, se tomará en cuenta la definición y dimensiones propuestas por la psicóloga Sonia Palma Carrillo

6. Modelo Sonia Palma:

Palma (2014), quien define la satisfacción laboral “como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral.” Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos.

- *Significación de la Tarea:* Este factor se define como la buena disposición del trabajador para desempeñar su cargo de trabajo tomando en cuenta capacidades como esfuerzo, realización personal y profesional, conformidad con el trabajo que desempeña, etc.
- *Condiciones Laborales:* El segundo factor se refiere a las condiciones en las que el trabajador se encuentra desempeñando sus labores como un buen ambiente laboral, higiene en el centro de trabajo, comodidades dentro del trabajo, el horario, etc.
- *Reconocimiento Personal y/o Social:* El tercer factor es tocante a si el trabajador siente reconocido por sus labores, si le agrada trabajar con su equipo de trabajo, así como también si recibe un buen trato por sus superiores.
- *Beneficios Económicos:* El cuarto factor implica a la remuneración que recibe el trabajador por parte de la empresa, también concierne a su satisfacción y conformidad de ésta.

2.2. Formulación del problema

2.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, 2020?

2.3. Objetivos

2.3.2 Objetivo general

Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C., 2020.

2.3.3 Objetivos específicos

- Medir el nivel de Cultura Organizacional en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, 2020.
- Medir el nivel de Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, 2020.
- Determinar en qué medida se relaciona las dimensiones de la cultura organizacional y la Satisfacción Laboral de la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, 2020.

2.4. Hipótesis

2.3.4 Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C., 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.3.5 Tipo de Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizará información cuantitativa, de tipo correlacional. Reyes y Sánchez (2006), conceptualiza al tipo correlacional como la determinación del grado de relación que existe entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos.

Según Fernández y Mendoza (2018), consideran vigente la siguiente clasificación: Investigación experimental e investigación no experimental.

“La investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. Lo que efectúa en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas”. (p.174).

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental; debido a que no se manipulará las variables de estudio. Transaccional, porque los datos que se recopilarán serán en un tiempo único, con la finalidad de recabar información acerca de las variables de estudio.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Para Bernal (2010), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.160).

Por otro lado, según Hernández, Fernández, y Mendoza (2018) “La muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población” (p.196).

Según las definiciones establecidas, debido a que la población es pequeña se consideró a los 30 trabajadores de la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, ubicada en Calle Baltazar Villalonga N° 1491, El porvenir – Trujillo – La Libertad.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1 Técnica:

Para la variable independiente Cultura organizacional y para la variable dependiente Satisfacción laboral se utilizó como técnica la encuesta.

2.3.2 Instrumento:

Para la Variable Independiente: Denison Organizational Culture Survey

- Autor: Daniel Denison
- Número de preguntas: 60 ítems
- Confiabilidad variable Cultura Organizacional: 0.93

- Implicación: 0.89
- Consistencia: 0.91
- Adaptabilidad: 0.58
- Misión: 0.84

Como Dimensiones se utilizó la teoría de Daniel Denison, dicha información se describe en la ficha técnica la cual se visualiza en Anexo 1

Para la Variable Dependiente: Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)

- Autor: Sonia Palma Carrillo (2005).
- Número de preguntas: 27 ítems
- Confiabilidad variable Satisfacción Laboral: 0.92
 - Significación de la Tarea: 0.80
 - Condiciones de Trabajo: 0.86
 - Reconocimiento Personal y/o Social: 0.82
 - Beneficios Económicos: 0.75

Como Dimensiones se utilizó la teoría de Sonia Palma, dicha información se describe en la ficha técnica la cual se visualiza en Anexo 2

2.4. Procedimiento

La presente investigación se llevó a cabo en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi, previa coordinación con el propietario el señor Máximo Carrera Rubio se fijó la fecha y hora para realizar la visita correspondiente a la empresa y así llevar a cabo el levantamiento de la información a través de encuestas.

En primer instante, se visitó la organización a la hora de ingreso de los trabajadores y se nos brindó unos minutos para proceder a tener una breve charla de orientación; respecto al aspecto ético se dio a conocer la finalidad de la investigación y se explicó

a los trabajadores que la encuesta está dirigida en modo anónimo, obteniendo su consentimiento para el uso de datos verídicos respecto a lo que percibían sobre la Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral en la empresa. Dada la coyuntura del COVID-19 con la finalidad de evadir un contacto continuo y evitar cualquier tipo de contagio se optó por dejar las encuestas a cada trabajador siendo un total de 30 trabajadores a los cuales se les indicó que deberán entregar las encuestas llenas al día siguiente.

Al siguiente día, se procedió con el recojo de las encuestas totalmente llenas, para luego ser procesadas individualmente a través del formulario Google y tener una base de datos virtual y física, los datos fueron procesados a través del programa estadístico SPSS los cuales servirán para el desarrollo de los resultados, discusión y conclusiones de la investigación.

CAPITULO III. RESULTADOS

Tabla 2 Distribución de frecuencias según los niveles de la variable cultura organizacional en la empresa Manufacturera de Calzado Carubi S.A.C. (n=30)

Nivel	Variable		Dimensiones							
	Cultura Organizacional		Implicación o participación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Alto	22	73.33	27	90.00	22	73.33	9	30.00	26	86.67
Promedio alto	8	26.67	3	10.00	8	26.67	21	70.00	4	13.33
Promedio bajo	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00
Bajo	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00
Total	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00

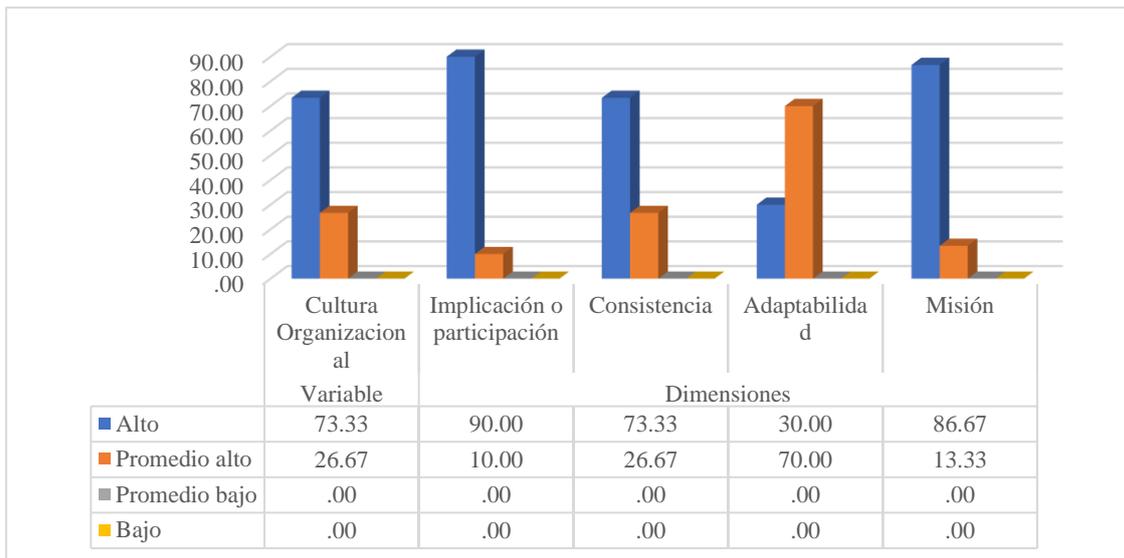


Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable cultura organizacional y sus dimensiones

En la tabla 2 y figura 1, se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a la variable cultura organizacional y sus dimensiones, en donde se aprecia que en la variable general predomina el nivel alto (73.33%) y promedio alto (26.67%), de

modo similar en cada una de las dimensiones predomina el nivel alto seguido del nivel promedio alto, a excepción de la dimensión adaptabilidad donde prevalece el nivel promedio alto (70% y alto (30%).

Tabla 3 Distribución de frecuencias según los niveles de la variable satisfacción laboral en la empresa Manufacturera de Calzado Carubi S.A.C. (n=30)

Nivel	Variable		Dimensiones							
	Satisfacción Laboral		Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy satisfecho	22	73.33	22	73.33	8	26.67	21	70.00	30	100.00
Satisfecho	8	26.67	8	26.67	19	63.33	6	20.00	0	.00
Promedio	0	.00	0	.00	3	10.00	3	10.00	0	.00
Insatisfecho	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00
Muy insatisfecho	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00	0	.00
Total	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00	30	100.00

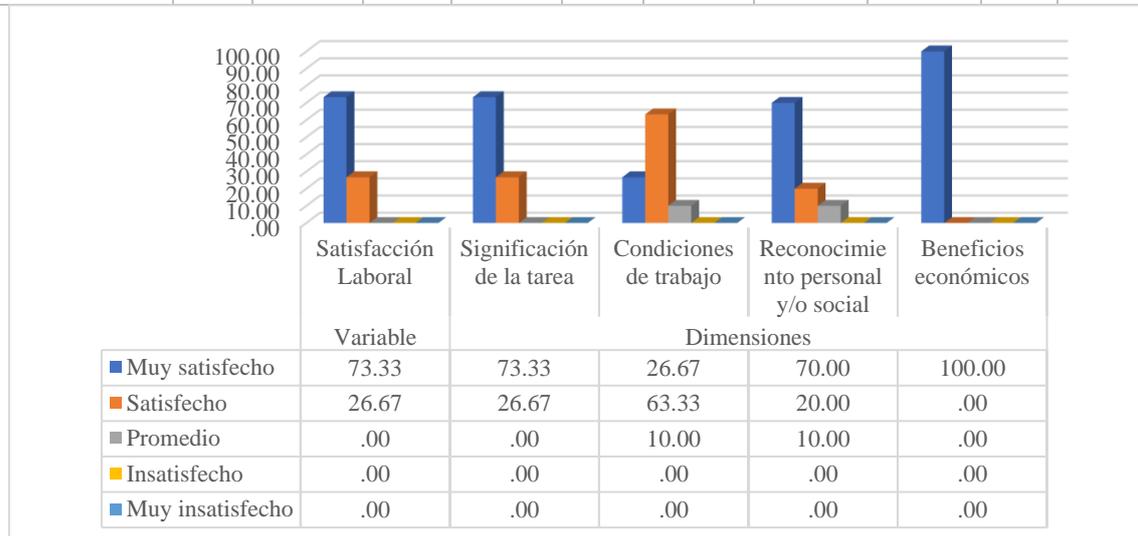


Figura 2. Distribución de porcentajes de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

En la tabla 3 y figura 2, se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, de lo cual, en la variable general los participantes se distribuyen predominantemente en el nivel muy satisfecho (73.33%) seguido del nivel satisfecho (26.67%), de modo similar en cada una de

las dimensiones predomina el nivel muy satisfecho seguido de la categoría satisfecho, a excepción de la dimensión condiciones de trabajo donde prevalece el nivel satisfecho (63.33%) seguido del nivel muy satisfecho (26.67%).

Tabla 4 *Correlación entre las dimensiones de la cultura organizacional con la variable satisfacción laboral en la empresa Manufacturera de Calzado Carubi S.A.C. (n=30)*

Variables		rho	p
Implicación o participación	Satisfacción laboral	,649**	.000
Consistencia		,818**	.000
Adaptabilidad		,720**	.000
Misión		,698**	.000

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=correlación significativa; p<.01**=correlación muy significativa

En la tabla 4, se pone de manifiesto que las dimensiones de cultura organizacional existen relación positiva y significativa de efecto grande con la satisfacción laboral (rho=.649** a .818**), lo cual pone de manifiesto que los participantes que tienen una percepción alta de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión dentro de la institución donde se desempeñan se muestran en mayor medida satisfechos.

Tabla 5 *Correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa Manufacturera de Calzado Carubi S.A.C. (n=30)*

Variables		rho	p
Cultura organizacional	Satisfacción laboral	,832**	.000

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=correlación significativa; p<.01**=correlación muy significativa

En la tabla 5, se observa que la cultura organizacional se relaciona positiva y significativamente de efecto grande con la satisfacción laboral (rho=.832**), lo cual pone de manifiesto que los participantes que tienen una percepción una adecuada cultura organizacional en la empresa suelen mostrarse muy satisfechos con la organización.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Como se manifestó en la investigación, la aplicación de cultura organizacional es fundamental para las empresas en general, tal como demuestra el autor Robbins (2004), “La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la diferencia de otras”, de la misma forma se resalta la gran importancia de la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas, así como lo describen los autores Davis y Newstrom (2003), “la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables con que los empleados ven su trabajo”. A partir de ello, se estableció investigar cual es la relación entre la Cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C.

Según los resultados obtenidos para la variable Cultura Organizacional en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C., se determinó que existe una Cultura Organizacional fuerte en la empresa, ya que el 73.33 % de los trabajadores se muestran en el nivel alto, seguido de un 26.67% de trabajadores ubicados en el nivel promedio alto. Debido a estos resultados, los trabajadores muestran que se sienten comprometidos con su trabajo y les gusta trabajar activamente en equipo; asimismo saben que la empresa tiene metas y objetivos establecidos en donde se sienten incluidos, finalmente los trabajadores conocen los valores creados dentro de la organización y los acuerdos que tienen para sobrellevar sus funciones diariamente.

Estos resultados concuerdan con Montero (2018), en su tesis, buscaba describir el grado de incidencia del estado actual de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la compañía Quintero Leather S.A.S. Por lo cual, tuvo como resultados que la cultura organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los empleados, lo cual se reflejó en los resultados de la encuesta, asimismo afirmó que trabajar consecutivamente por una cultura sana contribuye a la eficiencia y eficacia de la organización.

En cuanto a los resultados provenientes de la variable Satisfacción Laboral, se manifestó que si existe una alta Satisfacción Laboral en la empresa, ya que el 73.33 % de los trabajadores se muestran en el nivel Muy Satisfecho, seguido de un 26.67% de trabajadores ubicados en el nivel Satisfecho. Dado los resultados, los trabajadores muestran que están conforme con el pago que se les otorga, les gusta el trabajo que realizan y se sienten bien laborando en su centro de trabajo.

Se aprecia que los resultados coinciden con Gonzáles (2015), en su tesis quiso identificar las características de la cultura Organizacional que presentan los docentes y directivos, y obtuvo como resultados una correlación positiva entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, así mismo se resaltaron los indicadores de autonomía, estilo de liderazgo y normas; y se concluyó que el aumento de la cultura organizacional dará como resultado una óptima satisfacción laboral.

Finalmente, se determinó que la Cultura Organizacional se relaciona positiva y significativamente con la Satisfacción Laboral teniendo como resultado ($\rho = .832^{**}$) según el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual nos da a saber que los trabajadores de la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C tienen un

conocimiento claro sobre la Cultura Organizacional en la empresa, así como también se muestran muy satisfechos de trabajar en la organización.

Se puede apreciar que éstos resultados concuerdan con Salazar (2013), en su investigación dónde quiere saber la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital Roosevelt, dicha investigación dio como resultados que existe una correlación fuerte entre ambas variables, pero también se recomienda algunas mejoras respecto a incentivos, beneficios, ventilación y una iluminación adecuada para un mejor desempeño.

4.2 Conclusiones

- Mediante la presente investigación se demostró que existe una relación positiva y significativa ($Rho = .832$) entre las variables Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral (Tabla 5) en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C.
- Según los resultados obtenidos en la investigación, la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C., presenta una fuerte Cultura Organizacional (Tabla 2), lo cual muestra que los trabajadores conocen los valores creados dentro de la organización, asimismo se sienten comprometidos e identificados con la empresa.
- Por otro lado, esta investigación demuestra que la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. presenta un nivel de Satisfacción Laboral alto (Tabla 3), lo cual se ve expresado en los resultados presentados puesto que, los trabajadores se muestran conforme con el trabajo que realizan, asimismo se sienten cómodos en su ambiente de trabajo y con el pago que reciben.

- Finalmente, de acuerdo a la presente investigación se pone en manifiesto que existe una relación positiva y significativa en las dimensiones de cultura organizacional con la variable satisfacción laboral (Tabla 4), puesto que existe alta percepción en los indicadores de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión dentro de la organización.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES/ITEMS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Denison (2000), define que "la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización".	Participación o Implicación	Empoderamiento.
			Trabajo en Equipo
			Desarrollo de Capacidades
		Consistencia.	Valores Centrales
			Acuerdos
			Coordinación e integración
		Adaptabilidad	Orientación al Cambio
			Orientación al cliente
			Aprendizaje Organizativo
		Misión	Dirección y Propósitos Estratégicos
			Metas y Objetivos
			Visión
SATISFACCIÓN LABORAL	Palma (2005), quien define la satisfacción laboral como "La disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional".	Significación de la tarea	3. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.
			4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.
			7. Me siento útil con la labor que realizo.
			18. Me complace los resultados de mi trabajo.
			21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona
			22. Me gusta el trabajo que realizo.
			25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.
		26. Me gusta la actividad que realizo.	
		Condiciones de	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.
			8. El ambiente donde trabajo es confortable.
			12. Me disgusta mi horario.
			14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.
			15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.
			17. El horario de trabajo me resulta incómodo.
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.			

		Trabajo	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
			27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.
		Reconocimiento personal y/o social	6. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.
			11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.
			13. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.
			19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.
			24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.
		Beneficios económicos	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.
			5. Me siento mal con lo que gano.
			10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.
			9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES					
GENERAL	GENERAL	GENERAL								
¿Cuál es la relación entre la Cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, 2020?	Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C., 2020.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C., 2020.	CULTURA ORGANIZACIONAL	Participación o implicación	Empoderamiento					
	ESPECÍFICOS				Trabajo en equipo					
					Desarrollo de Capacidades					
				Consistencia	Valores Centrales					
	Acuerdos									
	Coordinación e integración									
	Adaptabilidad			Orientación al cambio						
				Orientación al cliente						
				Aprendizaje organizativo						
	Misión			Dirección y Propósitos Estratégicos						
				Metas y Objetivos						
				Visión						
	Medir el nivel de Cultura Organizacional en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, 2020.				SATISFACCIÓN LABORAL	Significación de la tarea	3. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			
							4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.			
							7. Me siento útil con la labor que realizo.			
18. Me complace los resultados de mi trabajo.										
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona										
22. Me gusta el trabajo que realizo.										
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.										
26. Me gusta la actividad que realizo.										
Medir el nivel de Satisfacción Laboral en la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, 2020.									Condiciones de Trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.
										8. El ambiente donde trabajo es confortable.
										12. Me disgusta mi horario.
										14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.									
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.									
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.										

<p>Determinar en qué medida se relaciona las dimensiones de la cultura organizacional y la Satisfacción Laboral de la empresa Manufacturas de Calzado Carubi S.A.C. en Trujillo, 2020.</p>					23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
					27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.
					6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.
					11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.
					13. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.
					19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.
					24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.
					2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.
					5. Me siento mal con lo que gano.
					10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.
					9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.
					16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

REFERENCIAS

- Bernal C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Editorial Pearson. 3ra Edición.
- Calderón, A. (2018). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/313/TESIS%20-%20CALDERON%20ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carazas, J. (2016). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la universidad nacional de Trujillo, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/425/carazas_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, D. (2019). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Trujillo – 2019* (Tesis de Pregrado). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37223>
- Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. México: Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning.
- Davis, K. y Newstrom, John W. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 5ª edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Denison, D. R. (2000). *Organizational Culture Survey*. Consulting Group.
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos: Organización y Dirección*.

Madrid.

Gálvez, P., Grimaldi, M. y Sánchez A. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness*. Revista de Psicología del Deporte. Nro. 4. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152047019.pdf>

Gibson, J. (1996). *Las Organizaciones*. 8° edición. Editorial McGraw-Hill. España.

Gómez, A. y Salinas, H. (2017). *Programa Motivacional En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores - Empresa Cepeza Perú SAC- 2014* (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/442/1/TESIS%20Gomez%20%26%20Salinas.pdf>

Gonzales, Y. (2015). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-15-08611.pdf>

Hezberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill, 1ra. Edición.

Hilario, K. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa Planeamiento & Gestión S.A.C. de la ciudad de Lima, 2017* (tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/867/Keren_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Jurado, C. y Rodríguez, L. (2018). *Aplicación Del Estudio Ergonómico Para Mejorar La Satisfacción Laboral En La Empresa De Calzado CAMS E.I.R.L., 2018* (Tesis de Pregrado). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38547>

Luciano, Y. (2018). *Calidad De Comunicación Interna Y El Nivel De Satisfacción Laboral En La Empresa Industrias Laster S.A.C Independencia, 2018* (Tesis de Pregrado). Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19546/Luciano_CY.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Landy, Frank J. Conte, Jeffrey M. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw Hill, 1ra. Edición.

Locke, E. (1976). *La Naturaleza y las Causas de satisfacción en el Trabajo*. M.D Dunnette. Ed: Handbook of Industrial and Organzational Psychology.

Montero, S. (2018). *Diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Quintero Leather S.A.S utilización del modelo Denison*. (Tesis de maestría). Recuperado de

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1495&context=maest_administracion

Morante, J. y Perleche, M. (2018). *Satisfacción Laboral En La Fábrica De Calzados "Cindy" E.I.R.L., En La Ciudad De Trujillo – 2018*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de

http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1796/TL_MorantePaniaguaJackeline_PerlecheGamonalMerlin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Murrieta, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los Profesionales de Salud del Servicio de Emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016* (Tesis de Maestría). Recuperado de

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20MURRIETA%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orihuela, E. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020* (Tesis de Pregrado).

Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47458/Orihuela_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Reyes Meza, C. y Sánchez Carlessi, H. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Peru: Visión Universitaria.

Robbins, S.P. (1998). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall Hispanoamericana, México, pp. 160.

Robbins P. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ma. Ed.). México: PrenticeHall

Robbins, S. P. (2010). *Administración Décima Edición*. México D.F.: Editorial Pearson Education.

Robbins S. y Coulter M. (2014). *Administración 12ava Edición*. México D.F.: Editorial Pearson.

Rojas, W. y Távara, Z. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad Marcelino Champagnat*. (Tesis de Maestría).

Recuperado de

<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/113/1/35.%20Tesis%20%28Rojas%20V%c3%a1squez%20y%20T%c3%a1vara%20Zegarra%29.pdf>

Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala* (Tesis de pregrado).

Recuperado de

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>

Sánchez, M. (2017). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25387/1/349%20o.e..pdf>

Sanchez, S. (2011). *Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición*. (1° ed.). edit. EAE.

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

Barcelona: Plaza y Janés.

Shaun, S. (1998). *Satisfacción Laboral*. México. Editorial Trillas.

Thompson, A. A., Gamble, J. E., & Peteraf, M. A. (2012). *Administración Estratégica*.

Mexico: McGRAW-HILL.

Vargas, J. (2011). *Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado*. Mexico. Revista Electrónica Nova Scientia. Nro. 4.

Recuperado de

[file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Organizacion del trabajo y satisfaccion labora
boral un.pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Organizacion%20del%20trabajo%20y%20satisfaccion%20laboral%20un.pdf)

ANEXOS

Anexo 1. Ficha Técnica según la Teoría de Daniel Denison

Dimensiones: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión.

El modelo Denison fue el resultado de un grandioso estudio con más de 25 años por el Dr. Daniel Denison con la finalidad de medir y evaluar la cultura organizacional en empresas. La encuesta tiene 60 ítems y se resolverán según la escala Likert.

1. *Implicación:* Se caracteriza por el poder de sus integrantes, los que están organizados en equipos. Los miembros están comprometidos con su trabajo, sienten pertenencia en la organización, participan en las decisiones que están relacionados con los objetivos de la empresa. se miden tres índices: Empoderamiento, Trabajo en Equipo, Desarrollo de Capacidades.
2. *Consistencia:* Se caracteriza por que las actividades están coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con consistencia fuerte presentan estabilidad e integración como resultado de la visión compartida y un alto grado de uniformidad. Dentro de esta característica se miden tres índices: Valores Centrales, Acuerdos, Coordinación e Integración
3. *Adaptabilidad:* Las organizaciones adaptativas tienen capacidad y experiencia en introducir cambios, usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. Dentro de esta característica se miden tres índices: Orientación al Cambio, Orientación al Cliente, Aprendizaje Organizativo.

4. *Misión*: Representa el propósito y la dirección sobre las metas y los objetivos estratégicos, proporcionan una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Dentro de esta característica se miden tres índices: Dirección y Propósitos Estratégicos, Metas y Objetivos, Visión.

Tabla 6. *Distribución de preguntas en la encuesta Denison.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Implicación	Empoderamiento	1,2,3,4,5
	Trabajo en Equipo	6,7,8,9,10
	Desarrollo de Capacidades	11,12,13,14,15
Consistencia	Valores Centrales	16,17,18,19,20
	Acuerdo	21,22,23,24,25
	Coordinación e Integración	26,27,28,29,30
Adaptabilidad	Orientación al Cambio	31,32,33,34,35
	Orientación al Cliente	36,37,38,39,40
	Aprendizaje Organizativo	41,42,43,44,45
Misión	Dirección y Propósitos Estratégicos	46,47,48,49,50
	Metas y Objetivos	51,52,53,54,55
	Visión	56,57,58,59,60

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. *Puntuación según Escala de Likert.*

Muy en Desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De Acuerdo	Totalmente acuerdo
1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Ficha Técnica según la Teoría de Sonia Palma

Factores Componentes: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, Beneficios Económicos.

La Escala SL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo destacada en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima,

Perú). El instrumento que se aplicó es de escala Likert, conformada por 27 ítems tanto positivos como negativos, agrupados por análisis factorial en cuatro factores:

1. *Factor I Significación Tarea:* Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.
2. *Factor II Condiciones de Trabajo:* Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.
3. *Factor III Reconocimiento Personal y/o Social:* Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos.
4. *Factor IV Beneficios Económicos:* Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Tabla 8. *Agrupación de preguntas según factor de Escala Satisfacción Laboral SL-SPC*

Factor	Ítems
Significación de la Tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
Condiciones de Trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27
Reconocimiento personal	6, 11, 13, 19 y 24
Beneficios Económicos	2, 5, 9, 10 y 16

Fuente: Palma, Sonia (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual.

Tabla 9. *Relación de preguntas positivas y negativas de la Escala Satisfacción Laboral SL-SPC*

Clasificación	Preguntas
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27

Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24
----------	--------------------------------------

Fuente: Palma, Sonia (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual.

Tabla 10. *Categorías Diagnósticas Escala SL-SP*

Nivel de Satisfacción	Significación de la Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento personal	Beneficios Económicos	Puntaje Total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33-36	35-40	19-23	16-19	103-116
Promedio	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy Insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

Fuente: Palma, Sonia (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual.

Anexo 3. Perfil de la empresa

PERFIL GENERAL DE LA EMPRESA	
REPRESENTANTE LEGAL	Maximo Carrera Rubio
CODIGO Y DESCRIPCIÓN DE TIPO CONTRIBUYENTE	39 Sociedad Anónima Cerrada
FECHA DE INSCRIPCIÓN	16/09/2002
FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES	16/09/2002
ESTADO DEL CONTRIBUYENTE	Activo
ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL	1520-Fabricación de Calzado
DEPARTAMENTO	La Libertad
PROVINCIA	Trujillo
DISTRITO	El Porvernir
UBICACIÓN	Calle Baltazar Villalonga 1491

Anexo 4. Organigrama de la Empresa

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA MANUFACTURAS DE CALZADO CARUBI S.A.C

