

Fecha de elaboración: 10.10.2021 [del RAI]			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: La cultura de la organización, influencia en la satisfacción laboral de la población trabajadora de tres empresas del sector de seguridad privada en la ciudad de Bogotá para el año 2020			
Autor(es): Angy D. Moya Gómez, Viviana P. Otalora Delgado Y Lilian V. García Sepúlveda.			
Tutor(es): Juan C. Acosta			
Fecha de finalización: 25.10.2021			
Temática: Cultura Organizacional, satisfacción laboral.			
Tipo de investigación: descriptiva explicativa con un análisis correlacional, con un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo)			
Resumen: El principal objetivo de la investigación es analizar de qué manera la cultura organizacional influye en la satisfacción de la población trabajadora en tres empresas de seguridad privada en Bogotá, recolectando información relevante por medio de un cuestionario y una entrevista aplicada al personal operativo y a persona directivo, encuesta validada y aprobada por un psicólogo; a través de una metodología descriptiva explicativa con un análisis correlacional, con un enfoque mixto. El estudio se efectúa en 228 trabajadores operativos de los cargos en vigilancia y tres trabajadores directivos relacionados a los procesos de seguridad física y con conociendo en la cultura organizacional de la compañía, con el fin de relacionar los resultados para determinar la influencia de la satisfacción laboral en la cultura organizacional.			
Palabras clave: Cultura organizacional, satisfacción laboral y seguridad física.			
Planteamiento del problema:			
<p>Para algunas empresas la estrategia en competitividad es innovando en la creación de productos, sin embargo, encontramos algunas empresas en la actualidad en las cuales su estrategia corporativa es implementar una nueva cultura organizacional o una estructura renovada que puede traer grandes beneficios. “Colocando como referencia a la empresa GOOGLE la cual se dedica a” grandes negocios de internet, telefonía y aplicaciones; uno de sus grandes pilares que ha sido vital para sus buenos resultados es que su cultura se basa en la buena comunicación entre los distintos equipos de trabajo teniendo en cuenta que todos los trabajadores tienen la oportunidad de expresar sus ideas, sin importar el cargo que tengan”. Esto nos lleva a la conclusión que las empresas que tiene definida su cultura traen excelentes resultados, llevándolas a unos nuevos retos y crecimiento constantes.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, la finalidad de esta investigación es analizar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores que trabajan en misión en empresas de seguridad privada, como estrategia para recolección de información, se contara con un representante directivo de cada empresa y con personal operativo, y de esa manera realizar un análisis comparativo sobre la percepción e influencia de lo anteriormente mencionado.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior se tiene como información base que: En la actualidad la cultura organizacional se ha considerado uno de los pilares en las empresas, de acuerdo con las estrategia establecidas y definidas. Montealegre (2019) señala: “El reto es lograr alinear su cultura y comportamiento con la visión estratégica de las organizaciones. A través de una cultura fuerte y consolidada, se logra tener éxito en un mundo lleno de incertidumbre y de cambios”. Según Montealegre (2019). Cuando una empresa busca la transformación desde una cultura organizacional es indispensable asegurar la conciencia en el</p>			

desarrollo de está, conociendo como primera medida la personalidad a la cual caracterizaría los pilares de la empresa, “revisando constantemente la percepción de la misma por parte de los diferentes grupos de interés”.

Para el cambio de una cultura organizacional es importante considerar tres pilares:

Evolutivo: El cambio se debe dar lentamente y con objetivos claros y establecidos

Enfocado: Participación de ciertos grupos de la empresa

Revolucionario: Estos cambios pueden ser difíciles, con muchos inconvenientes y generar muchos costos. “(Arista, 2021, Creamos espacios).

Pregunta: ¿Cómo la cultura organizacional es una influencia en la satisfacción laboral de la población trabajadora de tres empresas del sector de seguridad privada en Bogotá?

Objetivos:

Objetivo General:

Analizar la cultura organizacional y su influencia en la satisfacción de la población trabajadora en tres empresas de seguridad privada.

Objetivo Especifico:

- Aplicar cuestionario de satisfacción laboral S4/82 al personal operativo de las empresas objeto de estudio, como instrumento de medición de la satisfacción laboral teniendo en cuenta la cultura organizacional de cada compañía.
- Realizar entrevista a un cargo directivo que tenga relación con los procesos de seguridad física y conozca la cultura organizacional que maneja la compañía.
- Analizar los resultados de la aplicación del cuestionario y de la entrevista, con el fin de relacionar la cultura organizacional como influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores.
- Desarrollar una estrategia de apropiación social de conocimiento para divulgar los resultados del estudio.

Marco teórico:

Cujar, Ramos, Hernández y López (2013) describen la cultura organizacional de la siguiente manera:

La cultura organizacional ha adquirido suma importancia en el interior de las organizaciones, por lo que ha sido centro de numerosas investigaciones por muchos autores. Los enfoques sobre cultura organizacional varían desde las diferentes manifestaciones culturales: valores, creencias, ritos, historias, etc, hasta el rol del gerente como emisor de la cultura de las organizaciones. Conocer tales comportamientos revelará porque algunos cambios y estrategias que se ejecutan en las organizaciones fallan y en otras no.

En este sentido, la cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa, ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. Al permitir el intercambio de ideas, facilita la realización de las actividades de la empresa, creándose un clima de compañerismo, y al mismo tiempo, de entrega en el trabajo favorable a su nivel de producción, el detalle se puede observar en la página 27.

Hannoun (2011). Define la Satisfacción Laboral de la siguiente manera:

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas.

Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. (p-p 36. 37)

Blum & Naylor (1982) afirma: La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación con el salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (p.45) “(como se citó en Vallejo Yampuezán, 2014 p.14) El detalle se puede observar entre las páginas 37.

La vigilancia privada, según el estatuto, es “la prestación remunerada de servicio los cuales comprenden la protección de bienes inmuebles, de personas naturales o jurídicas públicas o privadas” (Decreto, N. 356,1994).

La labor del vigilante es ejercer la vigilancia y protección de los bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de estos. La importancia consiste en proteger tanto a las personas como a los bienes, para el desempeño de esta labor se recorre en la formación y preparación la cual progresivamente el trabajador de acuerdo con su experiencia y a sus capacitaciones desempeñan diferentes labores. El detalle se puede observar en la página 42

Método:

Partiendo de la relación entre las variables cultura organizacional y la influencia clave en la satisfacción laboral, la presente investigación tendrá una metodología descriptiva explicativa con un análisis correlacional, con un enfoque mixto el cual abordará una muestra de trabajadores operativos y un directivo de tres empresas de seguridad privada de la ciudad de Bogotá.

Sampieri, Fernández baptiste (2006), define análisis correlacional como:

La finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.

De tipo descriptiva dado que se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

De tipo explicativo dado a que se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (P.98).

Con un enfoque mixto, que, según Sampieri, Fernández baptiste (2006) el “enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías “Y “El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”. (p.p.4.7).

Los participantes de esta investigación se denominan población, concepto que según Gallego (2004) define como “Es el conjunto de elementos o individuos que reúnen las características que se pretenden estudiar. (p.5).

Teniendo en cuenta lo anterior, se tomará como población y fuente de información el recurso humano de tres empresas del sector de seguridad privada de la ciudad de Bogotá, clasificada en personal Operativo y personal directivo.

Las empresas objetos de estudio pertenecen a la actividad económica de protección y seguridad privada, las cuales ejecutan la prestación de servicio en diferentes sectores como lo son educativo, salud e industria, con un alto nivel de rotación en puestos de trabajo entre los diferentes sectores económicos mencionados.

El número de personal operativo de dos de las empresas se estableció por parámetros estandarizado por cada una de las organizaciones según se describe en la tabla número 4.

La empresa número 3 definió como población a 50 trabajadores operativos, teniendo en cuenta el sector que todos pertenecen al mismo sector económico y adicional a ello permitirá a la investigación obtener la información de una manera más accesible y práctica.

Cada una de las empresas definió un trabajador con un perfil específico en cargos directivos, cumpliendo con los estándares establecidos en la investigación y alineándose con conocimientos y experiencia del sector de seguridad privada y el enfoque de la cultura organizacional.

Con base a lo anterior en la presente investigación se efectuará una muestra no probabilística, que se define según Sampieri, Fernández baptiste (2006),” todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis.” (P.175).

Resultados, hallazgos u obra realizada:

El análisis se realizará desde una perspectiva crítica que busca comparar los dos puntos de referencias utilizados para el desarrollo de la presente investigación; teniendo como primera referencia el punto de vista del personal Directivo de la organización seleccionado para participar en la entrevista, y el segundo el punto de vista de los trabajadores de la empresa en sí, a partir de la encuesta aplicada a cada uno de los mismos, como se en la tabulación y análisis anteriormente descritos.

Mediante este análisis comparativo se busca encontrar la eficacia de las estrategias expresadas en la entrevista por la parte Directiva, con la percepción y la satisfacción laboral de la parte operativa, teniendo como base la cultura organizacional descrita y definida por la organización y los factores anteriormente descritos.

Para poder realizar el análisis comparativo de la manera más objetiva posible, se abordará desde los cinco factores bajo los cuales se estructuro la entrevista tomando estos como puntos de referencia fundamentales para identificar la cultura organizacional establecida en las organizaciones y definidas por la parte directiva de las mismas, con base a los anterior los cinco ejes que se han establecido son: Liderazgo, prácticas de talento humano, arquitectura organizacional, ambiente de trabajo y Gestión del cambio; así mismo a manera de complemento para el análisis se tomaran en cuenta la cultura organizacional de cada organización; para el

desarrollo de la entrevista se realizó la explicación de la misma previo al inicio y se hizo la entrega del consentimiento informado para la firma correspondiente.

Se puede evidenciar que el diseño implementado en cuanto a la Cultura Organizacional involucra los 5 factores antes mencionados; evidenciando que se despliegan desde la dirección por medio de beneficios los cuales se establecen por normatividad legal vigente tales como Seguridad social, estabilidad en contratos, cumplimiento de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo y apoyos con cajas de compensación; sin embargo la empresa define otros beneficios propios de la compañía; es de resaltar en cuanto a los resultados del cuestionario que la empresa crea estrategias de socialización y capacitación al personal objeto de estudio.

Se logra identificar que el 60% del personal encuestado manifiesta estar satisfecho por lo anteriormente mencionado y resaltando que el objetivo principal de los sistemas de gestión de calidad es estandarizar y controlar los diferentes procedimientos y procesos; sin embargo, se identifica que no se cuenta con beneficios adicionales propios de la compañía, ni canales de comunicación asertivos entre la parte directiva y operativa para el conocimiento de las estrategias establecidas por parte de la organización cobasec; esta empresa ofrece oportunidades de formación para el crecimiento académico y profesional dando oportunidades al interior de la compañía y desarrollando una comunicación asertiva entre la parte directiva y operativa, por esta razón el 60% de la población encuestada se encuentra satisfecho en relación a los beneficios otorgados por la compañía.

Conclusiones:

Se aplicó el cuestionario (satisfacción laboral S4/82) al personal operativo de las empresas objetos de estudio, como instrumento de medición de la satisfacción laboral de los mismos con base a la cultura organizacional establecida por las compañías.

Efectuando un análisis de la cultura organizacional de las tres empresas de seguridad privada mediante las entrevistas aplicadas al personal directivo de las mismas, identificando de qué manera se desarrolla la cultura organizacional en las empresas y su influencia clave en la satisfacción de la población trabajadora.

Mediante el análisis comparativo se buscó encontrar la eficacia de las estrategias expresadas en la entrevista por el cargo directivo con la percepción de la cultura, el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores encuestados; analizando los resultados propios de los cuestionarios aplicados y las respuestas dadas en la entrevista realizando una correlación entre las mismas.

Así mismo se diseñó una estrategia de apropiación del conocimiento con el fin de difundir a la parte directiva los resultados obtenidos en la presente investigación; buscando a su vez la participación de la población trabajadora en la creación y/o actualización de los objetivos organizacionales, política, procedimientos y programas etc, mediante una herramienta lúdica, interactiva y virtual que permite consolidar las ideas dadas por los participantes; finalizando con estrategias de fortalecimiento de comunicación y socialización de las propuestas definidas por parte de la organización para la satisfacción y bienestar laboral de la población trabajadora en los diferentes cargos y/u ocupaciones.

Con base a lo anterior se logró identificar por medio de la tabulación de resultados de las tres empresas en general que el desarrollo de una cultura organizacional se desprende desde la dirección hacia sus colaboradores, influyendo en la satisfacción laboral de los mismos con un alto

porcentaje, teniendo como base el conocimiento que se tenga de lo planeado. El detalle se puede observar en la pagina 85

Estrategia de apropiación social:

Una vez analizado los resultados obtenidos se propone como estrategia de apropiación del conocimiento y que incentive a la participación de la población trabajadora en la creación y/o actualización de objetivos organizacionales, políticas, procedimientos, etc; la herramienta mentimeter la cual permite la consolidación de ideas y opiniones a través de las palabras puntuales generando ideas globales de manera lúdica, interactiva y virtual, en donde los resultados pueden ser tomados como evidencia.

Para fortalecer las estrategias de comunicación y socialización se propone como mecanismo de divulgación la creación de capsulas de video informativos en donde se den a conocer los diferentes beneficios con los cuales cuenta la compañía, tips de buenos ambientes laborales, socialización de resultados de cultura organizacional, políticas, objetivos, metas organizacionales entre otros, con cobertura a toda la población trabajadora ya que se puede realizar envío de manera masiva y por diferentes medios.

La cultura de la organización, influencia en la satisfacción laboral de la población trabajadora de tres empresas del sector de seguridad privada en la ciudad de Bogotá para el año 2020.

Angy D. Moya Gómez

Cod. 88211506

Lilian V. García Sepúlveda

Cod. 88211510

Viviana P. Otalora Delgado

Cod. 88211537

Corporación Universitaria Unitec

Escuela Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia del Talento Humano y Riesgos Laborales

Bogotá, Distrito Capital

30 de Octubre del 2021

La cultura de la organización, influencia en la satisfacción laboral de la población trabajadora de tres empresas del sector de seguridad privada en la ciudad de Bogotá para el año 2020.

Angy D. Moya Gómez

Cod. 88211506

Lilian V. García Sepúlveda

Cod. 88211510

Viviana P. Otalora Delgado

Cod. 88211537

Juan Carlos Acosta

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia del Talento Humano y Riesgos Laborales

Bogotá, Distrito Capital

30 de Octubre del 2021

Tabla de Contenido

	Palabras claves	13
	Planteamiento del problema	13
	Justificación	15
	Pregunta problema	17
	Objetivo general	18
Objetivos específicos		18
	Marco teórico y estado del arte	19
	Definición de cultura Organizacional	21
Modelos de Cultura Organizacional		22
	Modelo Shein	22
	Modelo Hofstede	23
Desarrollo Organizacional con base a la cultura organizacional		24
El liderazgo foco importante en la cultura organizacional		26
Cultura organizacional y variables		27
Tipos de cultura organizacional		28
Fortaleza de cultura organizacional		29
Medición de la cultura organizacional		30
	La satisfacción laboral	30
Diferentes percepciones		31
Aspectos que afectan percepciones		33
Facetas de satisfacción laboral		35
	Vigilancia de seguridad privada	36
Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral		38
	Marco legal	42
	Estado del arte	45

	Metodología	75
Tipo y diseño del estudio		75
Fuente y participantes		76
Muestra		77
	Resultados	81
	Conclusiones	101
	Referencias	103

Tabla de figura

<i>Figura 1.</i> Antecedentes	20
<i>Figura 2.</i> Funciones de la cultura organizacional	25
<i>Tabla 1.</i> Marco Legal	42
<i>Tabla 2.</i> Estado del arte	45
<i>Tabla 3,</i> Población Total	76
<i>Tabla 4.</i> Población de muestra	78
<i>Figura 3.</i> Inclusión y Exclusión	78
<i>Figura 4.</i> Factor de talento humano Colviseg	82
<i>Figura 5.</i> Factor de talento humano Guardianes	83
<i>Figura 6.</i> Factor de talento humano Cobasec	84
<i>Figura 7.</i> Factor liderazgo Colviseg	86
<i>Figura 8.</i> Factor liderazgo Guardianes	86
<i>Figura 9.</i> Factor liderazgo Cobasec	87
<i>Figura 10.</i> Factor estrategia Colviseg	89
<i>Figura 11.</i> Factor estrategia Guardianes	89
<i>Figura 12.</i> Factor estrategia Cobasec	90
<i>Figura 13.</i> Factor ambiente laboral Colviseg	92
<i>Figura 14.</i> Factor ambiente laboral Guardianes	92
<i>Figura 15.</i> <i>Factor ambiente laboral Cobasec</i>	93
<i>Figura 16.</i> Factor arquitectura Colviseg	95
<i>Figura 17.</i> Factor arquitectura Guardianes	95
<i>Figura 18.</i> Factor arquitectura Cobasec	96

Resumen

El principal objetivo de la investigación es analizar de qué manera la cultura organizacional influye en la satisfacción de la población trabajadora en tres empresas de seguridad privada en Bogotá, recolectando información relevante por medio de un cuestionario y una entrevista aplicada al personal operativo y a persona directivo, encuesta validada y aprobada por un psicólogo; a través de una metodología descriptiva explicativa con un análisis correlacional, con un enfoque mixto. El estudio se efectúa en 228 trabajadores operativos de los cargos en vigilancia y tres trabajadores directivos relacionados a los procesos de seguridad física y con conociendo en la cultura organizacional de la compañía, con el fin de relacionar los resultados para determinar la influencia de la satisfacción laboral en la cultura organizacional.

Mediante el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta y la entrevista, se pudo identificar la influencia que tiene el desarrollo de una cultura organizacional sólida en la satisfacción laboral de los trabajadores; sin dejar a un lado el personal operativo que forma parte fundamental de la organización; a su vez se logró identificar que las estrategias definidas por la parte Directiva son percibidas por la mayoría de la población trabajadora de manera satisfactoria aportando beneficios para la compañía en el cumplimiento de objetivos, metas organizacionales, misión y visión de la misma.

Palabras claves

Cultura organizacional, Satisfacción laboral, Seguridad física.

Planteamiento del problema

En la actualidad la cultura organizacional se ha considerado uno de los pilares en las empresas, de acuerdo a las estrategia establecidas y definidas. Montealegre (2019) señala: “El reto es lograr alinear su cultura y comportamiento con la visión estratégica de las organizaciones. A través de una cultura fuerte y consolidada, se logra tener éxito en un mundo lleno de incertidumbre y de cambios”.

Según Montealegre (2019). Cuando una empresa busca la transformación desde una cultura organizacional es indispensable asegurar la conciencia en el desarrollo de está, conociendo como primera medida la personalidad a la cual caracterizaría los pilares de la empresa, “revisando constantemente la percepción de la misma por parte de los diferentes grupos de interés”. Para el cambio de una cultura organizacional es importante considerar tres pilares:

Evolutivo: El cambio se debe dar lentamente y con objetivos claros y establecidos

Enfocado: Participación de ciertos grupos de la empresa

Revolucionario: Estos cambios pueden ser difíciles, con muchos inconvenientes y generar muchos costos. “(Arista, 2021, Creamos espacios).

Según Cujar, Ramos, Hernández y López (2013). El estudio de la cultura organizacional permite a la gerencia contar con instrumentos adecuados para recopilar información de las diversas manifestaciones culturales de la empresa. De acuerdo a unos estudios realizados se ha podido definir que la cultura organizacional se mide en “relación a la estrategia, estructura, trabajo en grupos, liderazgo, propietarios, innovación orientación a resultados y orientación a personal, estos resultados aportan información de suma importancia identificando nuevos

modelos, instrumentos y variables para el logro de resultados en el cambio y transformación de una cultura organizacional.” (Álvaro Carrillo, 2016)

Para algunas empresas la estrategia en competitividad es innovando en la creación de productos, sin embargo, encontramos algunas empresas en la actualidad en las cuales su estrategia corporativa es implementar una nueva cultura organizacional o una estructura renovada que puede traer grandes beneficios. “Colocando como referencia a la empresa GOOGLE la cual se dedica a” grandes negocios de internet, telefonía y aplicaciones; uno de sus grandes pilares que ha sido vital para sus buenos resultados es que su cultura se basa en la buena comunicación entre los distintos equipos de trabajo teniendo en cuenta que todos los trabajadores tienen la oportunidad de expresar sus ideas, sin importar el cargo que tengan”.

Esto nos lleva a la conclusión que las empresas que tiene definida su cultura traen excelentes resultados, llevándolas a unos nuevos retos y crecimiento constantes.

De acuerdo con lo anterior, la finalidad de esta investigación, es analizar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores que trabajan en misión en empresas de seguridad privada, como estrategia para recolección de información, se contara con un representante directivo de cada empresa y con personal operativo, y de esa manera realizar un análisis comparativo sobre la percepción e influencia de lo anteriormente mencionado.

Justificación

El recurso humano en las organizaciones es un eje fundamental en el desarrollo de productos y/o prestación de servicios para el funcionamiento de las mismas, puesto que son ellos los encargados de generar valor en los procesos y cumplimiento de los objetivos trazados, sin embargo, dentro de algunas organizaciones no se tiene en cuenta la satisfacción del personal si no se enfocan netamente en la productividad

La satisfacción laboral dentro de las organizaciones juega un papel importante para la ejecución del trabajo, en el cumplimiento de metas y objetivos corporativos, la productividad laboral y entrega de resultados eficaces eficientes y efectivos, el mejoramiento de la cultura organizacional, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el desarrollo humano de los trabajadores, la salud emocional, el bienestar familiar, personal y social, la motivación y la calidad de vida en general de los miembros de la organización.

La cultura organizacional va enfocada a las características propias de la organización enmarcadas en unos componentes básicos que dan lugar a los valores corporativos definidos, a la estructura jerárquica o tipo de liderazgo, las relaciones interpersonales entre el recurso humano y las normas organizacionales en general.

De esta manera ambos conceptos influyen de manera significativa uno del otro, teniendo en cuenta que la cultura organizacional es clave en los procesos para la influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de cualquier organización.

La presente investigación surge de la necesidad de medir la influencia de la cultura organizacional desarrolladas al interior de las mismas, en la satisfacción de los colaboradores de tres empresas del sector de vigilancia privada en Bogotá.

La investigación busca proporcionar información que será de gran utilidad para las tres empresas objeto de estudio donde se logre identificar la satisfacción de sus colaboradores conforme su cultura organizacional; mediante el análisis y divulgación de los resultados obtenidos; permitiendo a las empresas identificar y evaluar la influencia de la cultura organizacional en el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores para así mismo poder desarrollar planes de acción en caso de requerirse que actúe en pro de mejora en procesos organizaciones o por el contrario continuar con sus buenas prácticas organizacionales que influyen de manera positiva en los colaboradores.

Conforme a lo anterior, la presente investigación tiene como estrategia la interacción con el personal operativo y una persona del cargo directivo e influyente en los procesos de los servicios de seguridad privada, teniendo así dos perspectivas diferentes de la satisfacción laboral de acuerdo a la cultura organizacional

Pregunta problema

¿Cómo la cultura organizacional es una influencia clave en la satisfacción laboral de la población trabajadora de tres empresas del sector de seguridad privada en Bogotá?

Objetivo general

Analizar la cultura organizacional y su influencia en la satisfacción de la población trabajadora en tres empresas de seguridad privada.

Objetivos específicos

Aplicar cuestionario de satisfacción laboral S4/82 al personal operativo de las empresas objetos de estudio, como instrumento de medición de la satisfacción laboral teniendo en cuenta la cultura organizacional de cada compañía.

Realizar entrevista a un cargo directivo que tenga relación con los procesos de seguridad física y conozca la cultura organizacional que maneja la compañía.

Analizar los resultados de la aplicación del cuestionario y de la entrevista, con el fin de relacionar la cultura organizacional como influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Proponer una estrategia de apropiación social de conocimiento para divulgar los resultados del estudio.

Marco teórico y estado del arte

A continuación, se presentará antecedentes de la investigación en términos de cultura organizacional y satisfacción laboral, en trabajos de grado realizado a nivel nacional e internacional durante el periodo 2020 y 2021.

Figura 1.
Antecedente

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS

Objetivo: Analizar la teoría científica de la cultura organizacional en el desempeño y productividad. Se demuestra que una cultura organizacional ayuda a que los colaboradores cumplan con sus metas, objetivos y tareas sin dificultad y con mayor rendimiento en sus habilidades empresariales. P. Acnida A., Victori C., Ramírez C., y Josué A., (2021 No.1).

INTELIGENCIA ESTRATEGICA BASADA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL APRECIACIONES BASADAS DESDE EL CONTEXTO EMPRESARIAL

Objetivo: Analizar la inteligencia estratégica desde la perspectiva local. Sustenta la cultura organizacional en valores, permitiendo la identidad y la elaboración de los planes estratégicos, para enfrentar nuevos escenarios asumiendo roles diferentes y adaptando una visión más extensa que permita la flexibilidad ante el cambio. Pérez D., y Vera A., (2021).

GENERAR UNA APROXIMACION TEORICA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, COMO RECURSO ESTRATEGICO, EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

Objetivo: Generar una aproximación teórica de la cultura organizacional, en relación con el recurso estratégico en la productividad laboral. Al tener en cuenta la existencia de valores tanto individuales como colectivos, determina la capacidad de adaptación en las culturas empresariales que generan beneficios a toda la población, ya que esto permite constituir una armonía, la cual produce mayor rendimiento en los empleados y mejor clima laboral. Medina Katuska.,(2020)

ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS.

Objetivo: Es caracterizar la cultura organizacional. La identificación de la cultura organizacional de una empresa es primordial para la toma de decisiones logrando los objetivos propuestos por el cual se direcciona la cultura determinando los comportamientos. Vivas O., y Mora C., (2021) **RELACION ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, LA SATISFACCION LABORAL Y EL ENGAGEMENT EN EL SECTOR CONFECCIONES DE PIEDECUESTA SANTANDER.** **Objetivo:** Determinar las dimensiones de características dominantes en los líderes de la organización y del estilo gerencial. Propone recursos estratégicos para el aumento de la producción laboral y bienestar en la población al generar métodos específicos de investigación que comprueban su efectividad, vinculando de manera adecuada y con pertenencia a todos los miembros de una organización. Mendoza – Flores, Y., Villamizar-Correa, P.A García – Méndez. y Gutiérrez, J.C. (2021).

ESTRATEGIAS DE GESTION INSTITUCIONAL BASADAS EN LA MOTIVACION PARA FOMENTAR LA SATISFACCION LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N.182 CIUDAD DE PACANGA, DISTRITO Y PROVINCIA DE CHEPEN, REGION LA LIBERTAD, 2017

Objetivo: Fomentar la motivación y satisfacción. Para obtener una satisfacción en el personal se debe implementar estrategias institucionales de motivación en la integración, en la comunicación, inteligencia emocional para fomentar la eficacia y eficiencia de las metas a lograr. Ochoa Vivas,I.A. y catro Mora,A.M., (2020)

Definición de cultura Organizacional

Cujar, Ramos, Hernández y López (2013) describen la cultura organizacional de la siguiente manera:

La cultura organizacional ha adquirido suma importancia en el interior de las organizaciones, por lo que ha sido centro de numerosas investigaciones por muchos autores. Los enfoques sobre cultura organizacional varían desde las diferentes manifestaciones culturales: valores, creencias, ritos, historias, etc., hasta el rol del gerente como emisor de la cultura de las organizaciones. Conocer tales comportamientos revelará porque algunos cambios y estrategias que se ejecutan en las organizaciones fallan y en otras no.

En este sentido, la cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa, ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. Al permitir el intercambio de ideas, facilita la realización de las actividades de la empresa, creándose un clima de compañerismo, y al mismo tiempo, de entrega en el trabajo favorable a su nivel de producción.

Para Urrea, Mejía y Arango (2000) la importancia de la cultura en los resultados de la organización, se ha desarrollado con esfuerzo para tratar de encontrar la manera de transformar sus valores, adecuar las prácticas cotidianas e influir sobre las percepciones, a fin de tratar de obtener condiciones culturales que favorezcan el desempeño de las personas y, por lo tanto, mejorar los resultados de la organización, que en muchos casos ha terminado reduciéndola a una “ingeniería cultural”, donde la dirección tendría el poder absoluto para modelar comportamientos. (como se citó en Calderón, Galvis, 2003, p.116)

Con base a lo anterior la cultura organizacional es el conjunto de normas, costumbres, creencias y valores, que una organización establece para tener su propia identidad que contribuye e influye de manera positiva en lo miembros de la organización,

en donde se tenga en cuenta básicamente el transmitir un sentido de identidad y pertenencia, distinguirse y diferenciarse de otras organizaciones, orientar en los colaboradores conductas y actitudes hacia los objetivos organizacionales, mejorar la estabilidad y fomentar la mejora en relaciones interpersonales, crear y apuntar a un buen ambiente laboral; De esa manera la cultura organizacional brinda una personalidad propia definiendo y promoviendo su imagen tanto al interior como al exterior de la misma, para de esa manera generar una sinergia positiva que retribuya un ambiente sano para trabajar, un reconocido prestigio y por consecuencia lograr los objetivos de la organización.

Modelos de Cultura Organizacional

Sheen (2018) define los modelos de cultura organizacional, teniendo en cuenta lo siguiente:

La cultura se presenta como una instancia compuesta por diversos componentes, unos más visibles que otros, que están presentes en todas las organizaciones

los dos principales modelos que explican los componentes que hacen parte de una cultura organizacional, y que de alguna manera u otra se articulan entre sí y que se logra describir de manera gráfica, son el modelo de Shein y el modelo Hofstede (p.23).

Modelo Shein

Edgar Shein define cultura organizacional dividiendo en tres diferentes enfoques los cuales son artefactos, valores declarados y creencias básicas, los cuales consisten en:

En el primer nivel, el externo, están los llamados artefactos. Son los elementos visibles, pero no siempre descifrables. Por ejemplo: la infraestructura de la institución,

la disposición de los espacios de trabajo, los signos visuales, el código de vestir, los patrones de conducta visibles o audibles, las normas escritas y otros documentos.

En el segundo nivel, el intermedio, están los valores declarados que la organización conscientemente abraza y comunica. Ayudan a entender, hasta cierto punto, la conducta de los empleados y la razón de ser de los elementos del nivel externo.

En el tercer nivel, el profundo, están las creencias básicas, aquello que permite entender porque los miembros de una organización piensan y se comportan de una determinada manera. En este nivel residen los valores inconscientes, que, sin necesidad de estar escritos, son los que tipifican a la organización. Por ejemplo: qué es el éxito para una empresa, que es la igualdad en el trabajo, que significa el respeto, qué importancia se concede al balance trabajo/familia, etc.

Las creencias básicas se asemejan a las raíces de un árbol que alimentan el tronco, lo hacen más o menos fuerte, y forjan la aparición, el uso y la trasmisión de los componentes visibles que serán típicos de una organización en particular. (p.24)

Modelo Hofstede

Según Sheen(2018) Hofstede define cultura organizacional por medio de una metáfora de una cebolla para de esa manera explicar la interconexión y la adherencia que existe entre los cuatro elementos que determinan y establecen el tejido cultural de la organización de la siguiente manera: (p. 24).

En la capa externa o superficial están los símbolos: palabras, gestos, gráficos, estilos en vestir, signos de estatus y cualquier objeto físico u observable que identifica a los integrantes de una organización.

En la segunda capa están los denominados héroes: aquellas personas que, independientemente de su cargo jerárquico, son valoradas como referentes de buenos comportamientos y valores dignos de emular. Mediante su comportamiento, ellas han dejado de ejemplo de roles positivos como personas y compañeros de trabajo.

En la tercera capa se ubican los ritos: actividades propias que se realizan periódicamente (dentro o fuera de las horas de trabajo), son transversales a toda la organización y tienen un significado especial para los colaboradores.

La cuarta capa “el corazón de la cebolla” está constituida por los valores “pertenecen al software invisible de nuestra mente”. son los valores que se perciben en el día a día organizacional, sin necesidad de que alguien sea consciente de este proceso.

Ambos modelos dan a conocer un enfoque de cultura que se pueden tener en cuenta para la adopción de los mismos al interior de las organizaciones y coinciden definiendo la cultura como un todo compuesto por niveles que especifican las manifestaciones más explícitas o externas hasta las no conscientes o internas; a su vez contemplan los principios más relevantes enmarcados en el credo organizacional que reflejan y enmarcan el pensamiento de los líderes y sustentan a su vez la toma de decisiones; y de alguna manera permite comprender porque hay empresas que han prosperado más que otras, así como también predecir que el camino que seguirán construyendo las empresas para crecer y competir(p.p 24.25).

Desarrollo Organizacional con base a la cultura organizacional

Los valores y principios son de los aspectos más importantes que hacen que una organización sea exitosa, teniendo en cuenta que una cultura estructurada, fuerte, congruente y que sea tomada como base en la estrategia de la organización es más efectiva que una cultura débil, incongruente o que por el contrario no sea tomada como base en la misión de la empresa (Hernandez y Fernández,2019)

Reyes y Fernández (2019), describieron que funciones desempeña la cultura organizacional:

La cultura define la identidad de la organización y fomenta el sentido de pertenencia, la aceptación y la comprensión. La identidad se cimienta en los valores de base, en la cosmovisión, en el ánimo, en la razón de ser de la organización. Estos elementos definen las fronteras entre lo que está comprendido dentro y fuera de la organización y proporciona una identidad a los miembros. Atrae y apoya a un grupo de individuos comprometidos que demuestran un vínculo emocional y de simpatía con el trabajo.

Ofrece, además, un lenguaje y pensamiento comunes a los miembros, define el marco básico y la cosmovisión del trabajo, describe el contexto, el propósito y la lógica, y comunica sus valores mediante su lenguaje. (Reyes y Fernández, 2019 scielo).

A continuación, en la figura 4 se describe las funciones específicas de la cultura organizacional:

Figura 2

Funciones de la cultura organizacional

Función Epistemológica:

Estructura el estudio de la organización como fenómeno social. Se convierte en una vía para la comprensión de la vida de la organización. Al descubrir la cultura de una organización también se puede describir su influencia en los procesos organizacionales a través de su cultura.

Función Adaptativa:

Apoya a lograr una comprensión común sobre su problema de supervivencia, que se deriva de su misión central o "razón de ser". Las organizaciones, tienen que aprender a desenvolverse en un entorno cada vez más imprevisible, cambiante y turbulento, lo que obliga a las mismas a un esfuerzo por conocerse mejor con la finalidad de introducirse las modificaciones necesarias que les permitan adaptarse mejor a ese entorno.

Función Legitimadora:

Justifica el sentido y valor de la organización. Refuerza la orientación y la finalidad de esta, confiriendo transparencia y sentido al comportamiento y al trabajo de los miembros de la organización, proporcionándoles una base sólida para visualizar su propio comportamiento como algo entendible y consentido. Transmite un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.

Función Instrumental:

Es el instrumento ideal para conseguir la gestión eficaz de una organización. Es posible alinear hacia una mayor eficiencia por el compromiso de los miembros de la organización a través de la negociación y el consenso sobre los objetivos, metas, medios e instrumentos a utilizar por la organización. Ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

Función reguladora (Controladora):

La cultura se convierte en guía informal de comportamiento, lo que permite aminorar la ambigüedad en la conducta de los miembros de la organización al crear un entorno estable y predecible, indicándoles lo importante y como se hacen las cosas.

Función motivadora:

Los valores compartidos generan cooperación, motivan al personal, facilitan el compromiso con metas relevantes, con algo mayor que los intereses propios del individuo.

Función Simbólica:

Como representación de la vida social de un grupo. Comprende, resume y expresa los valores o ideales sociales y las creencias que comparten los miembros de la organización.

Nota. Se da una explicación detallada de las funciones específicas de la cultura organizacional.

El liderazgo es importante en la cultura organizacional

Dentro de la cultura organizacional se tiene en cuenta el liderazgo como uno de los enfoques principales para la estructuración e implementación de la cultura organizacional, en donde se tienen en cuenta el liderazgo transaccional y el transformacional.

Bass (1999) indica que Burns ve el liderazgo transaccional como intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo y Bass

confirma la existencia de una relación costo beneficio (como se citó en Mendoza y Ortiz2006, p.119)

Mendoza y Ortiz (2016), definen específicamente la diferencia entre estos dos estilos de liderazgo, definiendo lo siguiente:

El liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses de lo colectivo. Pero Bass va más allá y argumenta que un líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de liderazgo.

Para hacer más evidentes las diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional, utiliza como símil el mensaje del presidente Kennedy al pueblo norteamericano: “El líder transformacional enfatiza lo que tú puedes hacer por tu país y el líder transaccional se centra en lo que tu país y el líder transaccional se centra en lo que tu país puede hacer por ti”. Así visto, el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, en las organizaciones y la sociedad los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad. (p.p 119,120)

Cultura organizacional y variables

Robbins y Judgey (2009) destacan siete características de la cultura organizacional y señalan su importancia para medir el rendimiento individual y colectivo en la empresa. Esas características son: innovación, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, minuciosidad, agresividad y estabilidad. (como se citó en Carrillo,2016, p.62)

A su vez los siguientes autores definen las variables de cultura organizacional como:

Gómez y Herrera (2014) abordan abordando factores determinantes de la cultura organizacional: estrategia, estructura, trabajo en grupo, liderazgo, propietarios, organización y ambiente. (como se citó en Carrillo,2016, p.62)

En cuanto las características de la cultura organizacionales, según los siguientes autores, se destacan:

Cameron y Quinn (2011) señalan “las dimensiones de la cultura organizacional se dividen en, Características dominantes de la organización, el estilo de liderazgo, la gestión de los empleados, la unión de la organización, los ejes estratégicos, los criterios para el éxito” (p.119).

Gómez y Fontalvo (2014) definen unas características específicas de las organizaciones descritas de la siguiente manera:

Las pequeñas empresas la cultura es más homogénea, mientras que en las grandes empresas tienen una forma clara las sub - culturas, las organizaciones, también difieren según el grado de formalización (expresada en reglas, políticas y normas).

Desde las dimensiones de la funcionalidad de las organizaciones, se identifican algunas características de la cultura organizacional, que fortalecen la competitividad empresarial, entre ellas se cuentan la promoción del aprendizaje y el desarrollo humano, ubicación de los talentos humanos y los recursos entre las áreas organizacionales, la innovación, visión de largo plazo, calidad de los productos/servicios y la cooperación de los equipos de trabajo. (p.100)

Tipos de cultura organizacional

Se definen 4 tipos de cultura organizacional descritas de la siguiente manera:

Toca y Carrillo (2009) describe los tipos de cultura organizacional de la siguiente manera:

Cultura grupal: Se destacan la toma de decisiones participativas y la implementación a través de la construcción del consenso, la cohesión, el compromiso mutuo, la lealtad, la afiliación, la pertinencia y la equidad.

Cultura de desarrollo: Se cree en los valores del humanismo, la responsabilidad social y el potencial individual, se motivan por la importancia de la tarea o por su apariencia ideológica

Cultura Jerárquica: Se establecen pasos detallados, se programan los resultados esperados y se distribuyen los recursos necesarios para su cumplimiento. Existe una estandarización y rutinización de actividades.

Cultura racional: Cumplimiento de sus propósitos fundamentales - productividad y eficiencia - promueve a los individuos con base en las habilidades que demuestren para avanzar hacia nuevas teorías y tecnologías". (p.p 8, 9).

Fortaleza de cultura organizacional

Rodríguez (2009) define las fortalezas de la cultura organizacional de la siguiente manera:

La fuerza de una cultura organizacional se manifiesta en el "grado de presión" que ejerce sobre los integrantes de la organización y la influencia sobre sus comportamientos. La amplitud de la cultura es una medida de su fortaleza; será mayor si la extensión y aceptación abarca a toda la empresa y comprende creencias y valores que se comparten en distintas subculturas que coexisten en la misma organización.

Los beneficios de una cultura fuerte son: Valores centrales que sostienen con intensidad y se comparten ampliamente, un fuerte vínculo de cohesión que sirve de guía para los comportamientos y el desempeño de las funciones, Mayor consistencia de las decisiones por la fuerte orientación de los valores compartidos, menor necesidad de sistemas formales y controles por el alto compromiso e identificación, mayor identidad cultural y mejor implementación de la estrategia. (p.76)

Medición de la cultura organizacional

Toca y Carillo (2009) afirman en cuanto la medición, lo siguiente:

Su estudio se ha concentrado, como una fuente de medición, en el diagnóstico de la cultura organizacional a través de la identificación de sus dimensiones; Para la medición de la cultura organizacional que se sustentan en el modelo de valores en competencia, debido al enfoque en las variables de liderazgo, estrategia, valores, resultados y gerencia.

A su vez se identifica que la medición de la cultura organizacional se realiza a través de modelos y métodos de tipo cualitativo y cuantitativo que relacionan diferentes variables de la organización.

La satisfacción laboral

Hannoun (2011). Define la Satisfacción Laboral de la siguiente manera:

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas

y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas.

Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. (p18)

Blum & Naylor (1982) afirma: La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación con el salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (p.45) “(como se citó en Vallejo Yampuezán, 2014 p.14)

Scott, y Taylor, (1985). La satisfacción en el trabajo es una de las estructuras más ampliamente estudiadas y medidas en la literatura directiva y de conducta organizativa. El interés en la satisfacción laboral proviene de su relación con otros importantes. resultados organizativos entre los que están el absentismo, la rotación, el compromiso organizativo y el desempeño “(como se citó en Muñoz y Nieto 2002, (p.p 1-2).

Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.” (como se citó en Pérez Tenazoa y Rivera, 2015, p 28)

Diferentes percepciones

Las percepciones de la satisfacción laboral son importantes para identificar la perfección en los trabajadores y a su vez la cultura organizacional.

Castro (2014) señalando diferentes conceptos de satisfacción laboral por Colquitt et y Henderson

Henderson (2011) señala que la satisfacción laboral está muy influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas, en el sentido de que, si alguien no está satisfecho en otros aspectos de su existencia, afectará la capacidad de encontrar 20 satisfacción en el trabajo y esta insatisfacción afectará también otras áreas de su vida, transformándose en un círculo vicioso de la infelicidad.

Según Colquitt et al (2007) la satisfacción laboral se define como un agradable estado emocional que resulta de la evaluación de un trabajo o la experiencia de un trabajo. Representa cómo la persona se siente acerca de su trabajo y lo que piensa acerca de éste. Según el autor, la satisfacción laboral está fuertemente relacionada con la satisfacción en la vida, siendo la satisfacción laboral un fuerte predictor de esta última. En ese contexto, señala que, si queremos sentirnos mejor en la vida, tenemos que encontrar la forma de sentirnos más satisfechos en el trabajo.

Una interesante investigación es la realizada por Moorman (1993) quien examina la relación existente entre satisfacción laboral y la conducta cívica en las organizaciones y cómo esto depende de cómo se mide la satisfacción, a saber, si desde un enfoque afectivo o cognitivo. La satisfacción afectiva se refiere a la valoración emocional general positiva del trabajo, mientras que la satisfacción cognitiva corresponde a la evaluación más lógica y racional de las condiciones de trabajo, no basadas en juicios emocionales (Moorman, 1993). En este sentido, todas aquellas preguntas de las mediciones de satisfacción laboral que refieran a sentimientos serían de base afectiva, mientras que preguntas acerca de la naturaleza del trabajo, tales como las condiciones del trabajo, oportunidades para satisfacer

sus necesidades (con el foco en la descripción y no en la evaluación de sentimientos) tendrían una base cognitiva. (p.p19,20).

Aspectos que afectan percepciones

Hannoun (2011). Dando como concepto a la satisfacción laboral y describiendo aspectos que afectan las percepciones

También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Generalmente los aspectos del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

- Las necesidades
- Los valores
- Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados -Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia.
- Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto
 - Retribución
 - Condiciones de trabajo
 - Supervisión

- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso

Además, se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

Satisfacción general: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral (p.p18,19)

Satisfacción intrínseca y extrínseca

Abrajan y Contreras y Montoya (2009) Relacionan la satisfacción laboral que esta puede ser intrínseca y extrínseca.

La satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”. En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones. Otro ejemplo es la propuesta por Staw y Ross (1985): “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, y puede ser intrínseca y extrínseca.

La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan.

La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones y el salario. Ambas variantes constituyen la combinación de varias facetas. Para Newton y Keenan (1991), la satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo. (p.4)

Facetas de satisfacción laboral

Bastardo (2014) hace presentación de facetas de La Satisfacción laboral

afirmó que la misma presenta un concepto de satisfacción laboral por facetas abarca lo siguiente:

- El funcionamiento y eficacia en la organización.
- Las condiciones físico-ambientales en el trabajo y el contenido interno del trabajo.
- El grado de autonomía en el trabajo.
- El tiempo libre y los ingresos económicos.
- Las posibilidades de formación.
- Las posibilidades de promoción.
- El reconocimiento por el trabajo.
- Las relaciones con los jefes.
- Las relaciones de colaboración y el trabajo en equipo.
- Las prestaciones sociales.

Este conjunto de diez facetas se puede reducir a cinco de acuerdo con Robbins (1998). En efecto, para este autor los elementos o factores determinantes de la satisfacción laboral son los

siguientes: La compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo; el reto del trabajo; las condiciones de trabajo; el apoyo de los colegas, y el sistema de recompensas y beneficios laborales. Estas cinco facetas no miden la satisfacción laboral basadas en el componente afectivo, sino desde el componente cognoscitivo de la actitud hacia el trabajo mismo. (p,6).

Vigilancia de seguridad privada

La vigilancia privada, según el estatuto, es “la prestación remunerada de servicio los cuales comprenden la protección de bienes inmuebles, de personas naturales o jurídicas públicas o privadas” (Decreto, N. 356,1994).

La labor del vigilante es ejercer la vigilancia y protección de los bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de estos. La importancia consiste en proteger tanto a las personas como a los bienes, para el desempeño de esta labor se recorre en la formación y preparación la cual progresivamente el trabajador de acuerdo a su experiencia y a sus capacitaciones desempeñan diferentes labores en las cuales pueden desempeñarse como:

- Vigilante de Seguridad (con o sin arma)
- Escolta Privado
- Detectives privados
- Guardas particulares de campo
- Guardas de caza
- Jefes de Seguridad
- Directores de seguridad (Ley N.23, 1992)

Para el control del ejercicio desarrollado por los vigilantes de seguridad, se disponen la obligación en portar las autorizaciones las cual se trata de una Tarjeta de identidad Profesional (TIP), en la cual tiene la información en qué tipo de tareas está autorizado a ejercer, teniendo una validez de 10 años.

Deberes de un guarda o vigilante de seguridad

En Colombia, estos son los deberes que debe cumplir un guarda o vigilante de seguridad privada:

Respetar los derechos fundamentales y las libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la fuerza pública.

Contribuir a la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando la acción de los criminales, en colaboración con las autoridades de la República.

Observar en el ejercicio de sus funciones el cumplimiento de las normas legales y los procedimientos establecidos por el Gobierno nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que pueda impedirse o disminuir sus efectos.

El vigilante de seguridad que tenga conocimiento de la comisión de hechos punibles, durante su servicio o fuera de él, deberá informar de inmediato a la autoridad competente y prestar toda la colaboración que requieran las autoridades.

Prestar apoyo cuando lo soliciten las autoridades con el fin de atender casos de calamidad pública. Los demás deberes establecidos en la normatividad vigente.” (Decreto, N. 356,1994)

Funciones en Seguridad Privada

Carácter disuasorio: convencer a alguien para que no lleve a cabo la actividad que supone un riesgo para la seguridad. (Ley N.5, 2014).

Realización de rondas y controles.

Comprobación de entradas, accesos y permanencias en el inmueble: el vigilante siempre debe controlar a las personas que entran en el interior del edificio, así como hacer un control exhaustivo de los vehículos que acceden.

Comprobación del estado de puertas, ventanas

Comprobación de sistemas de seguridad y contraincendios.

Comprobación de otras instalaciones que pudieran suponer un riesgo.

Comprobación de bolsos y mochilas.

Supervisión de sistemas de video vigilancia y/o informáticos.

Comportarse de manera adecuada, que incluye un compromiso firme con su trabajo a través de la ética, la astucia, la honradez, respeto, disciplina y responsabilidad.

Dedicación exclusiva a sus actividades y no llevar a cabo aquellas que corresponden a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. (Ley N.5, 2014).

Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral

La cultura organizacional es base fundamental al interior de las organizaciones, teniendo en cuenta que la implementación de buenas condiciones de trabajo permite el aumento en la productividad, el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales trazados, el bienestar emocional y físico de los colaboradores de la misma y mejores resultados en la prestación de un servicio o en la realización de un producto; adicional a ello es importante resaltar que la cultura organizacional tiene como principio aquella misión, visión valores corporativos y todas aquellas

normas y generalidades culturales que se tengan dentro del periodo de vinculación laboral fortaleciendo a su vez el desempeño del colaborador y la competitividad empresarial en el mercado.

Adicional a esto hay otros aspectos que influyen significativamente y que se determinan dentro de elementos como la infraestructura propia de la organización los patrones de conducta, la disposición de espacios, las creencias básicas, las relaciones interpersonales, el balance de pilares como el trabajo, la vida personal y familiar, el liderazgo y las actividades realizadas entre otros.

La satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo y se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización. En la satisfacción de los trabajadores con su trabajo. Las dimensiones desempeño, recursos humanos, toma de decisión y relaciones personales, resultan indicadores útiles para analizar distintos factores de la cultura que influyen en la satisfacción laboral estos de la mano con la cultura organizacional de cada organización tenga definida.

La satisfacción laboral tiene gran relación con el estado emocional positivo percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas, el clima organizacional y la satisfacción laboral dependen de las características de la organización y las condiciones de trabajo siendo así causa de múltiples formas de comportamiento y procesos organizacional.

Marco conceptual

Esta investigación utiliza algunos conceptos, que, para mejor entendimiento y comprensión de la misma, a continuación, se relacionan y establecen las definiciones respectivas:

Relaciones interpersonales: Interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Bisquerra, 2003).

Salud emocional: Se define como el estado de bienestar, entendiéndose este bienestar como la situación que le permite a las personas ser conscientes de sus auto capacidades, gestionar las dificultades normales de la vida diaria y llevar a cabo trabajos productivos. (Organización mundial de la salud OMS, 2017).

Estructura Jerárquica: Tipo de estructura organizativa compuesta por distintos niveles de subordinación, los cuales obedecen a una fuente única de autoridad emanada del nivel superior inmediata; esto forma una jerarquía o estructura piramidal, desde los niveles operativos más bajos en la base, hasta el mayor nivel jerárquico. (Acosta, 2018).

Ambiente laboral: Lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y comunidad, lo cual proporciona condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y seguridad, un entorno saludable no solo logra la salud de los trabajadores sino también hace un aporte positivo a la productividad, motivación laboral, satisfacción en el trabajo y calidad de vida en general.(Organización mundial de la salud OMS, 2019).

Desarrollo Humano: Herramienta que permite la implementación de una cultura organizacional para fomentar valores como la felicidad y el bienestar y al mismo tiempo posibilita, a las personas vincular su proyecto de vida a la organización, generando estabilidad y sostenibilidad. (Comfenalco Antioquia, 2020).

Liderazgo habilidad que puede ser desarrolla de forma natural o puede ser entrenada, sin embargo, el líder debe cumplir con unas características especiales que debe emplear de forma eficaz, como por ejemplo la capacidad de influencia en los seguidores y

otros elementos incluyendo la automotivación con el objeto de promover el interés individual de fomentar el interés colectivo (Godoy y Bresó, 2013).

Estrategia: objetivos de la empresa y camino en que ésta trata de alcanzar los. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - (2006) La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual pag.186.

Arquitectura Organizacional: alineación, un orden, de los niveles más altos de la empresa con los más bajos; en el que todas las áreas de la empresa deben actuar en conjunto para alcanzar los objetivos. Tiene mucha utilidad para identificar de la organización y su relación para lograr obtener los objetivos. Es decir, es la fuerza integradora entre aspectos de planificación, operación y tecnología. (Johannes Kohler.2020).

Ambiente laboral: es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno (Navarro , 2007).

Talento humano: Es la capacidad de la persona que entiende y comprende es de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación , asumiendo sus habilidades, destrezas ya experiencias Agustín Grau (2020) Que es Talento humano y como puede gestionarlo para tener ingresos con el. <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>

Motivación laboral: como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales. Este esfuerzo está condicionado por la satisfacción de alguna necesidad individual. Es decir, el trabajador se esfuerza por satisfacer a la empresa porque sabe que la empresa lo recompensará por ello. (Stephen Robbins y Timothy Judge, 2004)

Marco legal

A continuación, se expone el marco legal que soporta esta investigación frente a riesgo psicosocial y marco normativo de seguridad y vigilancia privada

Tabla 1.
Marco Legal

Norma	Objeto	Artículo	Expedida Por	Relevancia
Ley 61 de 1993	Estatuto de Seguridad y Vigilancia Privada	Artículo 1	Congreso de Colombia	Establece el régimen y tenencia de armas. Reglamenta la venta, funcionamiento y expedición de salvoconductos. (Ley N. 61,1993).
Ley 2535 de 1993	Fija normas y requisitos para la tenencia y el porte de armas, municiones y explosivos.	(Ley N.2535 de 1993).	Ministerio de Defensa Nacional	Establece los permisos para tenencia o portes de armas. Determina el uso privativo que se pueda portar los organismos de seguridad. Establece las armas de uso restringido. Establece la clasificación de los permisos de tenencia, portes especiales.
Decreto Ley 356 de 1994	Por el cual se expide el estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada	(Decreto Ley N. 356,1994).	Presidencia de la Republica	Establece el campo de aplicación en Seguridad y Vigilancia. Define las modalidades para la prestación de servicios de Vigilancia y Seguridad Privada.
Decreto 2974 de 1997	Por el cual se reglamenta los servicios especiales y los servicios comunitarios de Vigilancia de Seguridad Privada	(Decreto N.2974,1997).	Presidencia de la Republica	Establece los criterios para otorgar licencias de servicios en Vigilancia y Seguridad Privada. Establece los criterios para la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para la expedición de las licencias. Determina en servicio el uso de armas que se autorizan para el servicio comunitario.

Norma	Objeto	Artículo	Expedida Por	Relevancia
Decreto 1070 de 2015	Decreto único reglamentario del sector administrativo de Defensa	(Decreto N.1070,2015, Sección 2)	Presidente de la Republica.	Por el cual establece el manual de uniformes y equipos para el personal de los servicios de la Vigilancia Privada.
Ley 1539 de 2012	Certificado de aptitud Psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego.	(Ley N.1539,2012)	Congreso de la Republica	Por el cual se determinan los exámenes a los cuales deben aplicar y su metodología para el porte de armas.
Circular 011 de 2006	Programas académicos capacitación anual y entrenamiento	(Circular N.011,2006)	Ministerio de Trabajo y Super vigilancia	Establece los cursos de inducción a la Vigilancia y Seguridad Privada
Resolución 2646 de 2008	Riesgo Psicosocial (Salud mental, acoso laboral y comité de convivencia)	(Resolución N. 2646,2008).	Ministerio de Protección Social	Por la cual establece disposiciones que define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente a factores de riesgos psicosociales en el trabajo.
Resolución 1010 de 2006	Prevención en acoso laboral.	(Resolución N.1010,2006)	Congreso de Colombia	Define, corrige, previene y sanciona las diferentes formas de agresión, maltrato y ofensa al trabajador.
Resolución 0652 de 2012	Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.	(Resolución N.0652,2012)	Ministerio de Trabajo	Define la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, estableciendo la responsabilidad a los empleadores públicos y privados, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
Resolución 1356 de 2012	Conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral	(Resolución N.1356,2012)	Ministerio del Trabajo	Establece la cantidad de Representantes y Suplentes que deben conformar el comité. Establece el tiempo en el cual se deben reunir.

Norma	Objeto	Artículo	Expedida Por	Relevancia
Ley 1616 de 2013	Ley de Salud Mental	Artículo 6,7,8,9,11	Congreso de la Republica	Establece las acciones en promoción en salud mental y prevención de trastornos mentales que deban incluirse en los planes de obligatorio cumplimiento en administradoras de riesgos. Establece las actividades de promoción y prevención en las cuales se deben generar estrategias, programas que deban garantizar las empresas de sus trabajadores.

Nota. De “Elaboración propia”

Estado del arte

A continuación, se presenta el estado del arte, el cual sintetiza la investigación relacionada con temas de cultura organizacional, satisfacción laboral y la relación de ambas; De la misma manera se presentan las investigaciones nacionales e internacionales que soportan la presente investigación.

Tabla 2.
Estado del Arte

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
Cultura Organizacional en el desempeño y productividad de los empleados	https://repositorio.unan.edu.ni/14641/	2021	Barahona Trejos, Ananda Daniela; Bello Flores, Coralia Victoria y Conrado Ramírez, Alexander Josué	Esta investigación tiene como tema la organización y subtema la cultura organizacional en el desempeño y productividad de los empleados, demostrando que una cultura organizacional ayuda a que los colaboradores cumplan con sus objetivos sin dificultad y con mayor rendimiento en sus habilidades empresariales.	Analizar la cultura organizacional en el desempeño y productividad de los empleados mediante la teoría científica existente.	Se realiza una investigación documental donde se recolectan datos por medio de libros de texto, seminarios de graduación, páginas web, fuentes bibliográficas, etc.	Se puede concluir que la cultura organizacional es necesaria para mantener organización firme y con planes de bienestar para toda la población ya que se identifican las necesidades de adaptación de un individuo dentro de una identidad específica con las reglas y enfoques requeridos	Datos obtenidos en el estudio de investigación basados en la cultura organizacional. Los resultados obtenidos en el estudio de la empresa de hidrocarburos para conocer las estrategias claves para lograr el fortalecimiento de la cultura organizacional. Institucional.
Estrategias para el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.	https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/6347/6079	2020	Ochoa Vivas, I. A. y Castro Mora, A. M.	Se identificó que las organizaciones públicas tienen olvidado la cultura organizacional, lo que lleva a la falta de enfoque hacia la gestión estratégica del talento humano, carencia de métodos de estimulación, falta	Caracterizar la cultura organizacional de agencia de la agencia nacional de hidrocarburos mediante la metodología de "Cameron" Y "Quinn"	Se realiza un artículo de investigación donde se llevan a cabo artículos realizados en base la metodología de "Cameron" y "Quinn"	Se concluye que conocer al conocer la cultura organizacional se pueden establecer estrategias para lograr una adecuada interacción entre el liderazgo, los valores	Los resultados obtenidos en el estudio de la empresa de hidrocarburos para conocer las estragáis claves para lograr el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				de incentivos por el nivel de productividad, etc. Por lo que se implantaron estrategias para el cierre de brechas entre la cultura organizacional requerida y la actual			rectores y la satisfacción que se obtendrá para todos los pertenecientes de una empresa.	
Inteligencia basada en la cultura organizacional Apreciaciones desde el contexto empresarial	https://polod.elconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2439/5037	2021	Dayana Valdés-Pérez y Gema Adriana Gil-Vera	se recalca como la inteligencia estratégica se ha convertido en una herramienta útil para las organizaciones, principalmente al ser utilizada para potenciarla toma de decisiones, al implementar estrategias que dan como resultado la eficiencia y la efectividad del desempeño de una organización.	Analizar la inteligencia estratégica basada en la cultura organizacional desde la perspectiva local.	Se realiza un artículo investigativo desarrollado en un paradigma cualitativo, donde se realizaron entrevistas a profundidad, abiertas y dinámicas que permitieron realizar la triangulación de información.	Para lograr tener una buena cultura organizacional se deben tener bases de valores como la tolerancia, el respeto, colaboración, responsabilidad, etc. Se deben tener planes estratégicos para ampliar la visión que permita la flexibilidad ante el cambio que llevarán al éxito, innovación y eficacia.	Los datos obtenidos en el objeto de estudios. Conceptos de inteligencia estratégica y su función con la cultura organizacional.

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el Engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander.	https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/articulo/view/277/369	2020	Yurani Mendoza Flores, Paula Andrea Villamizar Correa, Sebastián García Méndez, Juan Camilo Gutiérrez	En dicha investigación se pretende ahondar en la relación que existe entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector de confecciones en Piedecuesta. Para esto se determinaron las dimensiones de cada una de las variables objeto de estudio, para la cultura organizacional	Recalcar en la relación que existe entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el "engagement" en el sector de confección de Pie de Cuesta, Santander.	Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, donde se localizaron tácticas para la recolección de datos por medio del cuestionario "OCAI" y "UWES-17".	Los ejes esenciales de cualquier empresa son el "engagement" y la satisfacción personal. Al buscar nuevas alternativas de reconocimiento o le obtendrá la satisfacción de los trabajadores.	Datos obtenidos del estudio realizado con estadísticas. Conceptos de cultura organizacional, satisfacción laboral y "Engagement".
Generar una aproximación Teórica de cultura Organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral.	https://investigacionuft.net/revista/index.php/Gerentia/article/view/62/63	2020	Medina Katiuska	El propósito era explicar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral buscando una relación entre el individuo y el colectivo para así promulgar nuevas tendencias organizativas que formen parte de la	Generar una aproximación teórica de cultura organizacional en relación con el recurso estratégico, en la productividad laboral de la empresa PDVSA ubicada en el municipio de Barinar.	Le realizo una investigación cuantitativa, donde se aplicaron técnicas como procedimientos metodológicos, exploración documental y estudios de mercado.	Se deben tener en cuenta las características propias en relación a las dimensiones: cultura, productividad y recursos humanos para distinguir así y tener identidad en una empresa.	Estrategias para el aumento de producción laboral y el bienestar de la población.

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				sociedad como objeto reconocido.				
Estrategias de Gestiones Institucionales basadas en la motivación para fomentar la satisfacción laboral docentes en a la institución educativa N182 de la ciudad de Pacanga, Distrito y Provincia de Chepén, Región la Libertad, 2017.	http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/8919	2021	Elizabeth Madeleine Quevedo Sánchez	En esta investigación se buscó como contribuir a la satisfacción laboral de los docentes a través de una estrategia de gestión motivacional apoyada en la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow y la teoría de dos factores de Frederick Herzberg	Diseñar estrategias de gestión institucional basadas en la motivación sustentadas en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow y la teoría de los factores de Frederick Herzberg para mejorar la satisfacciones laborales de docentes.	Se realizó una investigación descriptiva basados en fundamentos teóricos y científicos que requirieron la recopilación de datos por medio de fichas de documentos, plan de análisis estadísticos y trabajo de campo.	Si se implementan estrategias institucionales de motivación en la integración, la comunicación y la fortaleza en inteligencia emocional. Se dará como resultado un buen trabajo en equipo que llevará a la satisfacción laboral.	Estrategias utilizadas para la motivación y satisfacción laboral.
Cultura organizacional y bienestar laboral	https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf	2003	Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena; Torres Narváez, Karen Yohana	Investigación que busca establecer las relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Parte de considerar que la gestión de la organización requiere, por parte de los líderes, comprender tanto elementos	Buscar la relación entre bienestar laboral y cultura organizacional en 204 trabajadores de siete empresas de la ciudad de Manizales.	Mediante un enfoque cualitativo-cuantitativo en el que se realizaron 14 entrevistas en profundidad y 204 encuestas a trabajadores de diversos niveles ocupacionales de siete	El estudio arrojó una asociación estadísticamente entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, ya que existe un vínculo directo entre culturas orientadas al	Datos que forman parte del estudio de la investigación, que permite tener como base para la descripción existente entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				técnicos como socioculturales, uno de éstos lo constituyen el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional.		empresas, se trató de contrastar la mencionada relación.	empleado, corporativas, abiertas, pragmáticas y con control laxo y la satisfacción de sus trabajadores; pero no se pudo establecer que existiera relación entre organizaciones con culturas orientadas al proceso y el bienestar	
La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial	https://books.google.com.co/books?id=dSEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=cultura+organizacional+que+es&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjlkbnpeL vAhXkF1kFHS6pB3EQ6AEwAnoEC AgQA#v=o	2016	Sheen, Rosario.	Las investigaciones y la evidencia empírica de las últimas décadas muestran el impacto que tiene la cultura en el desempeño de las empresas y en los objetivos de negocio, a través de la sucesión de factores de causa y efecto.	Examinar cómo se revela y desarrolla la cultura en las organizaciones, y realizar un análisis de la cultura en tres compañías que operan en el Perú; dos grandes empresas, una de servicios de seguridad privada y otra de fabricación y comercializació	El trabajo de campo en las empresas comprendió visitas a las instalaciones de las empresas para observar las prácticas y manifestaciones culturales, entrevistas a los gerentes y los empleados, revisión de data histórica de las	El libro concluyó la relevancia de la cultura como activo intangible y marco para impulsar el crecimiento de las organizaciones, así como dar luces a los lectores sobre el camino para desarrollar una cultura sólida que contribuya	Datos que forman parte del estudio de investigación, que permite tener en cuenta los diferentes modelos de cultura organizacional

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
	nepage&q&f=false				n de prendas de vestir de cuero y una pequeña empresa de producción de helados.	compañías y entrevistas aleatorias a los clientes.	a la diferenciación de un negocio.	
Clima organizacional y satisfacción laboral	https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf	2012	Juárez Adata, Salvador.	El clima organizacional ha adquirido una importancia vital y se le considera parte fundamental de la estrategia de una organización. Conocer el clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y permite, además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional.	Correlacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en personal de la salud.	Estudio observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicas, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al hospital General Regional 72. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas; 58.3 % mujeres y 41.7 % hombres, edad promedio de 35 años.	En este estudio se encontró satisfacción laboral y clima organizacional en niveles medios teniendo a niveles altos de su escala respectiva, también se identificó alta correlación entre los niveles de satisfacción laboral y clima organizacional, Por categoría de trabajo se identificó que mientras mayor es el nivel de organización del trabajo, mayor es la satisfacción y clima	Datos que forma parte del estudio de investigación

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio	http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201#B9	2019	Reyes Hernández, Javier; Moros Fernández, Helena.	El artículo constituye una aproximación a los principales debates teóricos y metodológicos relacionados con el complejo campo de la cultura organizacional.		Incluye un análisis de los principales debates contemporáneos, específicamente la ruta metodológica que alcanzan las investigaciones actuales, los principales paradigmas de análisis, así como el papel del liderazgo y su influencia en la cultura organizacional.	organizacional	Datos que forman parte del estudio de investigación, en donde determina el desarrollo organizacional en la cultura organizacional.

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas	https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/articulo/view/4588/3539	2006	Mendoza Torres, Martha Ruth; Ortiz Riaga Carolina	Este artículo tiene como propósito mostrar las dimensiones que conforman el liderazgo transformacional y cómo el ejercicio del mismo tiene impacto tanto en la cultura organizacional como en la eficacia de la organización, derivado éste de la dinámica de las interrelaciones que se dan entre el líder y el grupo en un contexto o situación determinada.	Mostrar las dimensiones que conforman el liderazgo transformacional y transaccional.	Ampliación, profundización y discusión, en torno del liderazgo transformacional y transaccional de cómo su ejercicio puede dar origen a cambios en la cultura organizacional, influir en la dinámica de interrelaciones entre el líder y el grupo y determinar, en conjunto con otros factores, el nivel logrado de eficacia organizacional.	La visión e identidad compartidas conducen hacia una cultura de convergencia cuyo resultado es un alto resultado es un alto compromiso de los trabajadores, una proximidad concreta y existencia de lazos afectivos y emocionales positivos entre los líderes y sus grupos y la conformación de ambientes laborales saludables, que proporcionan a su vez el mejoramiento de la eficacia organizacional.	Datos que forman parte del estudio de investigación, en donde determina la definición de liderazgo transaccional y transformacional
Medición de la cultura organizacional	http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/hand	2016	Carillo Punina, Alvaro Patricia.	La cultura organizacional es un aspecto que	Realizar un análisis de revisión	Para cumplir el objetivo se identifican 43	Los resultados obtenidos muestran que	Datos que forman parte del estudio de

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
	le/10915/57300/Document o_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y			adquiere cada vez mayor relevancia, ya que se ve influenciada por los continuos cambios del ambiente. Por ende, medir la la cultura organizacional permite conocer el impacto que esta tiene sobre los resultados de la empresa,	documental para contar con información actualizada de las formas en que se miden.	documentos publicados, entre los años 2005 y 2015, en las bases digitales Redalyc, Scielo y ProQuest. Luego, se sintetizan los estudios empíricos, identificados sobre medición de la cultura organizacional , agrupándolos de acuerdo a los factores de Morelos-Gómez y Fontalvo-Herrera y las características de Robbins y Judgey. Finalmente, se determinan las formas en que se mide la cultura organizacional e identifica la participación porcentual de	la cultura organizacional se mide en relación a la estrategia, estructura, trabajo en grupo, liderazgo, propietarios, innovación, orientación a resultados y orientación a personas. Por último, se concluye la importancia de realizar estudios sobre medición de la cultura organizacional identificando nuevos modelos, métodos, instrumentos y variables.	investigación, en donde determina la medición de la cultura organizacional

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
						las variables de influencia en los estudios revisados		
Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial	file:///C:/Users/angii/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLosFactoresDeterminantesDeLaCulturaOrganizacional-en-el-ambiente-empresarial-5473609.pdf	2014	Morales Gómez, José; Fontalvo Herrera Tomás José.	El presente artículo muestra el análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial y la incidencia de estos condicionantes del entorno en los cambios internos y el comportamiento de colaboradores y directivos.	Analizar los factores que determinan la cultura organizacional en el ambiente empresarial.	Este artículo se enmarca dentro de un tipo de investigación cualitativa, analítica y de revisión documental. Para su elaboración se revisaron en su etapa inicial de estado del arte un total de 55 artículos científicos de investigación, reflexión y revisión a nivel mundial, seleccionados según la pertinencia del tema de investigación inherente a los factores determinantes de la cultura organizacional	Los resultados permiten identificar la importancia de los determinantes estrategia, estructura, trabajo en grupo, estilo de liderazgo de los managers, características organizacionales, fundadores y propietarios y ambiente organizacional, para la consecución de los objetivos y la generación de valor en las empresas.	Datos que forman parte del estudio de investigación, en donde determina factores de la cultura organizacional en el ambiente empresarial.

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional	https://www.redalyc.org/pdf/1002/100212301008.pdf	2009	Toca Torres, Claudia Eugenia; Carrillo Rodríguez, Jesús.	Este documento recoge algunos elementos constitutivos de la Cultura Organizacional (CO), reflexionando sobre métodos relevantes para su estudio. Destaca que la importancia de caracterizarla y medirla radica en su impacto tanto en los resultados directos y la eficiencia de una organización, como en la salud, el entusiasmo, el compromiso y la flexibilidad de sus miembros. Advierte, finalmente, que la responsabilidad no termina con su medición, sino que exige complementariam ente la dirección y el moldeamiento de acuerdo con las circunstancias del entorno.	Analizar los métodos relevantes para el estudio de la cultura organizacional.	Se miden los resultados directos y la eficiencia de una organización, como en la salud, el entusiasmo, el compromiso y la flexibilidad de sus miembros.	Revisados los asuntos atinentes a la cultura organizacional es difícil desconocer su importancia para la interpretación de la vida, para el comportamiento organizacional , así como para la comprensión de la capacidad de adaptación de los individuos al cambio, aspectos centrales en los procesos de acción colectiva	Datos que forman parte del estudio de investigación, en donde determina los tipos de cultura organizacional

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración	https://gc.sca.lahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S5L1.pdf	2009	Rodríguez Garay, Rubén	En este trabajo se procuró sistematizar las formas del pensamiento de autores destacados del fenómeno de la cultura organizacional, no desde la perspectiva de un teórico académico, sino desde la visión práctica de su importancia para la implementación de la estrategia y sus efectos en la eficiencia y la efectividad del desempeño.	Descripción de la cultura organizacional, desde una visión práctica de la importancia de la misma.	Referencias de investigación	La cultura organizacional es un subsistema complejo que opera en otro sistema complejo que es la organización. Está, a su vez, está inserta en un sistema mayor e igualmente complejo que es el contexto. Admite diversas formas de pensar en su renovación, adaptación y mejora constante. Para el pensamiento positivista, crear y modificar la cultura organizacional es visto como una cuestión instrumental que puede ser reducida a	Datos que forman parte del estudio de investigación, en donde determina las fortalezas de la cultura organizacional

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
							seleccionar los medios más adecuados para instalar un sistema cultural funcional con la estrategia.	
La Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicoso Cita. Ltda.	http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/366/1/1/T-UCE-0007-125.pdf	2014	Daniela Fernanda Vallejo Yampuezán	Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Satisfacción Laboral y Rotación de personal. El objetivo fundamental es determinar si la satisfacción laboral se relaciona con la rotación de personal de los guardias de seguridad de la empresa Vicoso Cia. Ltda. El problema identificado es el alto índice de rotación en la empresa. Se explica con la teoría bifactorial	Determinar si la satisfacción laboral se relaciona con rotación de personal de los guardias de seguridad de la empresa Vicoso Cia. Ltda.	Investigación correlacional Porque trato de establecer la relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral ya que se irá analizando el grado de relación que existe entre las dos variables del cargo de guardias de seguridad de la empresa Vicoso Cia. Ltda.	la satisfacción laboral resulta ser un factor determinante en los niveles de rotación de personal, en la empresa Vigilancia Industrial Comercial Vicoso Cia. Ltda, ya que se pudo establecer que los niveles de insatisfacción laboral son altos, lo que se ve reflejado en un alto índice de rotación de personal.	Datos que forman parte del estudio de investigación, que permite tener en cuenta los diferentes conceptos de satisfacción laboral

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación	
Satisfacción Laboral”	https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannoncetrabajodeinvestigacion.pdf	2011	Hannoun, Georgina	de Herzberg, que se basa en la relación y la actitud del individuo con su trabajo; dependen de factores higiénicos y motivacionales; tratado en dos capítulos: satisfacción laboral y rotación de personal	a llevar a cabo la medición acerca del grado de satisfacción que poseen los empleados al realizar su trabajo, es Nextel S.A., la cual es una organización dedicada a la prestación de servicios para la solución en telecomunicaciones.	Presentar la investigación realizada en el Área de Finanzas de la organización NEXTEL ARGENTINA S.A. (sucursal Mendoza) en la cual se mide la satisfacción en el trabajo que poseen los empleados pertenecientes a esta área. El propósito de la investigación es el de determinar la importancia que tiene dicha	existen dos niveles de análisis en lo relacionado con la satisfacción, (la general y por facetas), los empleados presentan una satisfacción general elevada y una por facetas menor en cuanto al aspecto referido al salario.	Realizar un análisis de los resultados de la investigación realizada a la población trabajadora	Datos que forman parte del estudio de investigación, que permite tener en cuenta los diferentes conceptos de satisfacción laboral

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
					satisfacción y su repercusión en el cliente final			
la satisfacción laboral como elemento motivador del empleado	http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?sequence=1	2002	Domingo Bonillo Muñoz y Francisco Jesús Nieto González	Los teóricos de contenido asumen que la satisfacción de necesidades y el logro de valores pueden conducir a la satisfacción laboral	Especificar las teorías de satisfacción laboral	Metodología descriptiva y comparativa de las diferentes teorías de satisfacción laboral	revisar la extensa literatura de la satisfacción laboral, intentando clarificar la multitud de conceptos y teorías, con intención que sirva de base para futuros estudios club utilicen el modelo de la satisfacción laboral para inducir en los trabajadores unas actitudes y comportamientos	Datos que forman parte del estudio de investigación, que permite tener en cuenta los diferentes teorías y conceptos de satisfacción laboral

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
							<p>acordes con los objetivos de la organización. Como síntesis de todas las teorías analizadas, se da la conclusión de que para mejorar la satisfacción laboral del empleado se debe modificar los puestos de trabajo de la organización. No obstante, la modificación propuesta por cada teoría es diferente de cada otra, por lo que deberemos decidir cuál es la más apropiada a las circunstancias presentes.</p>	

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013	https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56491620/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?1525473911=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_LA_AMAZONIA_PERU.pdf&Expires=1617859330&Signature=I7mnIyp86eAx5bmdt4C6dPRlmTQ6w7w8oMfzX7b3d5QJkhEjbL~lOUaswDjVmeDwSmHFkct0k2urAkePujXrhYDzK8GzVPa8jx7-z0xeBFoKWKFYTvTynLLISD4K-SyP-MfUVTWGe	2015	Néstor Oswaldo Pérez Tenazoa Y Pedro Lito Rivera Cardozo	la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones, sin embargo, no está claro cuáles son los efectos específicos que tienen dichas variables sobre el desempeño laboral en general. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positivo entre el Clima Organizacional y la Satisfacción	Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. El diseño es No Experimental - Transeccional, según los conceptos planteados por Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (1991) Metodología de la Investigación, Colombia, McGraw Hill, Cap. 7. La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalme	Existe evidencia empírica que demuestra que existe relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Con lo queda demostrada la hipótesis planteada en la presente investigación.	Datos que forman parte del estudio de investigación, que permite tener en cuenta los diferentes conceptos de satisfacción laboral

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
Relación Entre el Clima Organizacional y	yuhqJOtMiKFBTLlfISZ Zl96oi19sBV P1D58SOuI NUzNYNa2 nqhf5hgDMp p8wT~h8Uie P7KMT6W2 t4RV- xAvd2SoNnl n~~goL98T QHn03E5R mNj- BIIZ6lfx1qK Lwih0zg5Yf 4BWz44z5L nbwyEQN- 3F4Pv2d563 QrfOqMpYU urKevjoKym mbR~I3Fedj Ooee4N2qY NKVExXA &Key-Pair- Id=APKAJL OHF5GGSL RBV4ZA	2014	Walter L. Arias Gallegos1,	Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013	Realizar una relación entre el Clima	nte las variables independientes .	Usualmente se define la satisfacción	Datos que forman parte del estudio de

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado	f/cyt/v16n51/art10.pdf		Gabriela Arias Cáceres	entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello se trabajó con un diseño correlacional y una muestra de 45 trabajadores de una pequeña empresa privada y se aplicó el Perfil Organizacional de Likert y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall. Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas	Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado	correlacional para valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.	laboral como un estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto ²² , mientras que el clima organizacional se concibe como la percepción que tienen los individuos sobre el ambiente interno de su trabajo. Aunque no son iguales, el clima organizacional y la satisfacción laboral dependen de las características de la organización y las condiciones de	investigación, que permite tener en cuenta los diferentes conceptos de satisfacción laboral

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado. Se concluye, por tanto, que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada.			trabajo y, a su vez, ambas son causa de múltiples formas de comportamiento organizacional	
compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación y” tesis de grado para optar al grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional	http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGIS%20PF%20RIAS%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2014	Pamela frías castro	La presente investigación se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. En esta línea, se describen las principales características de una de las nuevas generaciones que componen la fuerza laboral, a saber, la Generación Y, así	identificar los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones	Para los fines de esta investigación, se diseñó una encuesta cuyo objetivo fue levantar información acerca del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores de la ONG. Esta encuesta responde a una adaptación de encuestas diseñadas por importantes consultoras	se plantea que el tema de la gestión y desarrollo de jóvenes profesionales (generación Y) es un tema relativamente reciente y que en Chile ha venido gestándose sólo desde comienzos de este siglo, razón por la cual nuestro país no cuenta con muchas investigaciones al respecto. De esta	Datos que forman parte del estudio de investigación, que permite tener en cuenta los diferentes conceptos de satisfacción laboral

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				como también las características del compromiso y satisfacción laboral como una forma de comprender las razones que llevan a dicha generación a permanecer menos tiempo en sus trabajos		organizacional es.	manera, este estudio representa un intento de realizar un aporte teórico y a futuro, práctico del tema, con el fin de abrir futuras líneas de investigación.	
grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa.	https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf	2009	María Guadalupe Abrajan Castro, José Manuel Contreras Padilla y Sandra Montoya Ramírez	conocer la perspectiva del trabajador y así obtener información valiosa para el mejoramiento de los procesos y la productividad, y además obtener una guía para el aumento de la satisfacción laboral de los miembros que al final impactará en su calidad de vida, se buscó determinar el grado de satisfacción laboral de los empleados en relación con las	Realizar una descripción de las implicaciones de satisfacción laboral	método exploratorio descriptivo y un marco de interpretación fenomenológico	Se concluye de este trabajo entre más índices favorables, mayor será el grado de satisfacción de los trabajadores. De hecho, en la empresa mexicana se registraron catorce parámetros favorables	Datos que forman parte del estudio de investigación, que permite tener en cuenta los diferentes conceptos de satisfacción laboral

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				condiciones de trabajo en empresas de distinto país de origen (una mexicana y una extranjera) de una ciudad fronteriza por medio del diseño y aplicación de un instrumento semiestructurado.				
Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela	https://biblat.unam.mx/hevila/Stratego/s/2014/no12/1.pdf	2014	Naima Josefina Bastardo	La presente investigación tuvo por objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana ubicada en el Estado Bolívar, Venezuela. Basada principalmente en los aportes de Robbins (1994; 1995; 1998; 1999; 2004), se estudiaron los siguientes factores determinantes de	Dar a conocer y hacer análisis del nivel de satisfacción laboral del personal administrativo	En el marco de esta investigación de naturaleza descriptiva y de campo, la población objeto estudio estuvo constituida por 381 empleados de la UNEG	Considerando los resultados se concluye que el personal administrativo que labora en la UNEG se encuentra laboralmente satisfecho. También desde esa perspectiva se aprecia satisfacción respecto al 80% de las dimensiones de la satisfacción laboral abordadas en	Datos que forman parte del estudio de investigación, que permite tener en cuenta los diferentes conceptos de satisfacción laboral

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				<p>la satisfacción laboral: Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo; reto del trabajo; las condiciones de trabajo; apoyo de colegas, y sistema de recompensas y beneficios laborales, a partir de los cuales se diseñó un instrumento de 46 ítems. La investigación fue descriptiva y de campo; se trabajó con las sedes de Ciudad Bolívar y Puerto Ordaz, quedando la muestra constituida por 112 sujetos, a quienes se les aplicó el instrumento en junio de 2013. Una vez realizado el tratamiento estadístico y la descripción e interpretación de los resultados, se</p>			<p>este estudio, esto es, el personal administrativo se siente satisfecho con: La compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo.</p>	

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				llegó a la conclusión de que, en general, el personal administrativo de esa institución universitaria, se encuentra satisfecho laboralmente.				
Cultura Organizacional: Evolución en la medición	https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314000126?token=759C47B4E7D34322A3BEBAF714075CDE53B668B808BF560D0747C567C03E9350DF395C613985A0FF1B294DA217067205&originRegion=us-east-1&originCreation=20210425195109	2003	Angélica del Carmen Cújar Vertel, Carlos David Ramos Paternina, Helman Enrique Hernández Riaño, Jorge Mario López Pereira	La cultura organizacional es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad; su estudio evidenciará la forma en que trabajan las empresas, y las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones. El presente artículo acerca al lector al concepto de cultura organizacional a	Se evidenciará la forma en que trabajan las empresas, y las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones.	Métodos de medición, desde la observación y análisis psicológico hasta la elaboración de instrumentos especializados que midan el comportamiento de las personas y su influencia en la organización.	El estudio de la cultura organizacional a través del proceso de medición ha sido fundamental para establecer parámetros respecto a los métodos más eficientes para recopilar la información más certera y el rango de valores ajustables a la realidad de los contextos estudiado.	Datos obtenidos en el estudio de investigación basados en la cultura organizacional en cuanto la definición respectiva

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
Metodología de la investigación	https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf	2014	Roberto Hernández Sampieri Carlos Fernández Collado María del Pilar Baptista Lucio	partir de autores destacados en la historia, y registra el pro-greso cronológico en los métodos de medición, desde la observación y análisis psicológico hasta la elaboración de instrumentos especializados que midan el comportamiento de las personas y su influencia en la organización.	como objetivos que el lector: • Entender que la investigación es un proceso compuesto, a su vez, por otros procesos sumamente interrelacionados. • Cuenta con un manual y recursos que le permitan llevar a cabo investigaciones cuantitativas,	Descripción de todas las metodologías de investigación.	Se describen las diferentes metodologías de investigación y parámetros de cada una, describiendo . s, en la obra se abordan los tres enfoques de la investigación, vistos como procesos: el cuantitativo, el cualitativo y los métodos mixtos.	Metodologías de investigación, enfoques de la investigación, procesos de la investigación Origen de un proyecto de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta.

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
				<p>económicos, de la salud, ingenierías, etc. Finalmente los métodos son los mismos, lo que cambia es el tipo de planteamientos y variables que se trabajan</p>	<p>cuantitativas y mixtas. • Comprenda diversos conceptos de investigación que generalmente se tratan de manera compleja y poco clara. • Perciba a la investigación como algo cotidiano y no como algo que sólo le corresponde a los profesores y científicos. • Pueda recurrir a un solo texto de investigación —porque éste es autosuficiente— y no tenga que consultar una gran variedad de obras, debido a que algunas tratan aspectos que otras no. • Se mantenga actualizado en materia de métodos de investigación.</p>			

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
Medición de la cultura organizacional	https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788007/html/index.html	2016	Álvaro Patricio Carrillo	La cultura organizacional es un aspecto que adquiere cada vez mayor relevancia, ya que se ve influenciada por los continuos cambios del ambiente. Por ende, medir la cultura organizacional permite conocer el impacto que esta tiene sobre los resultados de la empresa. Entonces, el objetivo de este estudio es realizar un análisis de revisión documental para contar con información actualizada de las formas en que se la mide	Realizar un análisis de revisión documental.	La metodología de investigación es de revisión documental, ya que presenta información de estudios empíricos publicados en internet sobre cultura organizacional, modelos y métodos de medición cualitativos y cuantitativos. La búsqueda se realiza en las bases de datos Redalyc, Scielo y ProQuest, orientándose a los estudios que contienen las palabras claves cultura organizacional y medición, comprendidos entre los años 2005 y 2015.	La cultura organizacional es un conjunto de prácticas, creencias y valores que generan identidad, compromiso y pertenencia en los miembros de la empresa. La cultura organizacional cambia continuamente ya que es afectada por una serie de factores que moldean el comportamiento individual y colectivo de las personas. En el día a día laboral los miembros de la organización adquieren experiencias que comparten entre sí, creando valores, principios y	Aporta información con la cual nos ubicamos y desarrollamos las diferentes herramientas para la medición y evaluación de la cultura organizacional

Tesis – Artículo Documento	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Objetivo	Método desarrollado	Conclusiones	Interés de Investigación
Metodología de la investigación	https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigacion-C3%83%C2%B3n-Sampieri.pdf	1991	Roberto Hernández Sampier, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio.	Por medio de la investigación se genera nuevos conocimientos, en los cuales se puede partir para el logro de nuevas tecnologías y ciencias avanzadas. Siendo este un proceso con técnicas organizadas por las cuales se desarrollan etapas que cumplen los propósitos de una investigación	Dar a conocer el proceso de las diferentes etapas en la investigación científica.	La metodología informada es la experimental, cualitativa y cuantitativa con datos estadísticos, por los cuales dan referencias del manejo y aplicación para el análisis y resultados de una investigación.	formas de comportamiento, es decir, manifestaciones culturales que pasan a ser parte del colectivo al que pertenecen.	Aporta la información necesaria en los pasos para el logro de nuestros objetivos dentro de la investigación. Facilita la comprensión de los métodos a desarrollar para el logro de los objetivos.

Metodología

Tipo y diseño del estudio

Partiendo de la relación entre las variables cultura organizacional y la influencia clave en la satisfacción laboral, la presente investigación tendrá una metodología descriptiva explicativa con un análisis correlacional, con un enfoque mixto el cual abordará una muestra de trabajadores operativos y un directivo de tres empresas de seguridad privada de la ciudad de Bogotá.

Sampieri, Fernández baptiste (2006), define análisis correlacional como:

La finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.

De tipo descriptiva dado que se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

De tipo explicativo dado a que se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (P.98).

Con un enfoque mixto, que según Sampieri, Fernández baptiste (2006) el “enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías “Y “El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar

las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”. (p.p.4.7).

Fuente y participantes

Los participantes de esta investigación se denominan población, concepto que según Gallego (2004) define como “Es el conjunto de elementos o individuos que reúnen las características que se pretenden estudiar. (p.5).

Teniendo en cuenta lo anterior, se tomará como población y fuente de información el recurso humano de tres empresas del sector de seguridad privada de la ciudad de Bogotá, clasificada en personal Operativo y personal directivo.

Las empresas objetos de estudio pertenecen a la actividad económica de protección y seguridad privada, las cuales ejecutan la prestación de servicio en diferentes sectores como lo son educativo, salud e industria, con un alto nivel de rotación en puestos de trabajo entre los diferentes sectores económicos mencionados.

Tabla 3

Población total

	personal operativo	personal directivo
Empresa Cobasec	201	1
Empresa Guardianes	58	1
Empresa Colvisseg Ltda	50	1

Nota. Se identifica la población total del personal autorizado para hacer parte de la investigación.

El número de personal operativo de dos de las empresas se estableció por parámetros estandarizado por cada una de las organizaciones según se describe en la tabla número 4.

La empresa número 3 definió como población a 50 trabajadores operativos, teniendo en cuenta el sector que todos pertenecen al mismo sector económico y adicional a ello permitirá a la investigación obtener la información de una manera más accesible y práctica.

Cada una de las empresas definió un trabajador con un perfil específico en cargos directivos, cumpliendo con los estándares establecidos en la investigación y alineándose con conocimientos y experiencia del sector de seguridad privada y el enfoque de la cultura organizacional.

Muestra

Para el desarrollo de la investigación se define muestra según Gallego (2004), como el grupo de individuos que realmente se estudiarán, es decir que específicamente es un subconjunto de la población. Dicha muestra debe ser representativa y se deben definir los criterios de inclusión y exclusión detalladamente para garantizar la fiabilidad de los datos representativo. (P.5)

Con base a lo anterior en la presente investigación se efectuará una muestra no probabilística, que se define según Sampieri, Fernández baptiste (2006),” todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por

medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis.” (P.175).

La muestra de esta investigación se tomó mediante la calculadora de muestra netquest, herramienta que permite identificar el tamaño de muestra que se necesita dependiendo el número total de la población a estudiar, con una heterogeneidad del 50%, un margen de error de 5 y un nivel de confianza del 95%, arrojando el resultado del tamaño de muestra de la investigación, relacionado en la tabla 4:

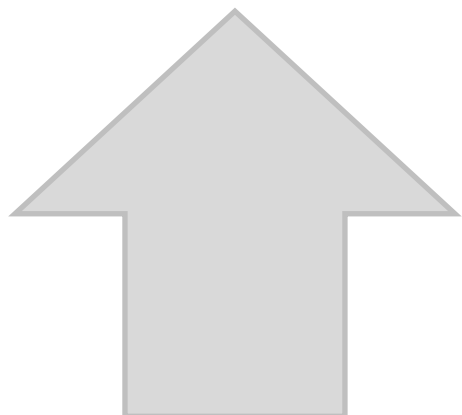
Tabla 4
Población de muestra

Empresa	población muestra personal operativo	población muestra personal directivo
Cobasec	133	1
Guardianes	51	1
Colviseg	45	1

Nota. Se identifica la población muestra que fue tomada para la investigación.

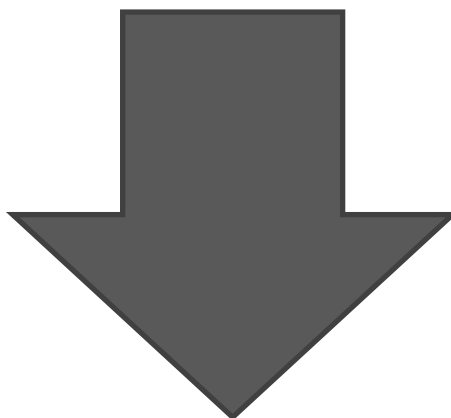
Lo que quiere decir que la población muestra total del personal operativo de las tres empresas, equivalen a 229 trabajadores y la población muestra total del personal directivo equivale a 3 trabajadores; la aplicación del cuestionario y de la entrevista se dará a las personas que la empresa seleccione en el momento del diligenciamiento, lo que quiere decir que solo hasta el momento de la aplicación se podrá obtener la información precisa con relación a los trabajadores; sin embargo se establecieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión para la participación de esta investigación, definidos en la figura 5.

Figura 3
Inclusión y exclusión



INCLUSION

- Personal operativo cargos de vigilancia fija
- Personal cargo directivo con experiencia de seguridad privada.
- Personal cargo directivo que tenga una relación directa con los procesos y procedimientos de la prestación del servicio y sector de seguridad.
- Personal autorizado para la participación en la investigación
- Ubicación ciudad de Bogotá
- Género femenino o masculino
- Sin rango de edad



EXCLUSION

- Ubicación diferente a la ciudad de Bogotá
- Cargos de operadores de medio y escoltas.
- Personal directivo sin conocimiento ni contacto en los procesos operativos y organizacionales del sector de seguridad privada
- Personal no autorizado para la participación de la investigación.

Nota. Se da lugar a la explicación de la inclusión y exclusión de factores en el proyecto de investigación.

Instrumentos

En la presente investigación se utilizará dos instrumentos para la recolección de la información:

Para el personal operativo se adaptó el instrumento S4/82, el cual es una herramienta que por medio de un cuestionario recolectará información que permitirá realizar un análisis puntual sobre el nivel de satisfacción laboral que tiene cada uno de ellos de acuerdo a

atributos de la cultura organizacional de cada empresa; dicho cuestionario permite que el trabajador califique de acuerdo con el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo, de la misma manera permite la calificación del grado de satisfacción o insatisfacción que le produce al trabajador la ausencia de algún aspecto en su trabajo.

El cuestionario contiene 82 variables, de las cuales se ajustaron 64 para la aplicación y 8 variables descriptivas de las cuales se dejaron 8; a la herramienta se realizaron ajustes con validación y aprobación por parte del profesional de psicología como se evidencia en la certificación anexa a esta investigación; omitiendo algunas variables debido a que por políticas organizacionales y de confidencialidad de las empresas se solicitó que no se incluyeran temas relacionados con su remuneración económica, ya que se puede entrar en conflicto generando expectativa a los colaboradores; de la misma manera este cuestionario se adaptó de manera virtual para la aplicación del mismo a través de la herramienta Google Forms, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y la restricción de presencialidad en los puestos de trabajo del personal operativo.

Para el personal directivo se estructuró una entrevista revisada y aprobada por un psicólogo para su adecuada ejecución, la cual está asociada al cuestionario de satisfacción laboral aplicado al personal operativo y relacionándolo directamente con atributos propios de la cultura organizacional, teniendo en cuenta que este personal hace parte de los procesos y decisiones directamente relacionados con seguridad física y conocen de qué manera se encuentra definida y desarrollada la cultura organizacional en las empresas; previo a la aplicación de la entrevista se tiene en cuenta la entrega del consentimiento informado sobre el porqué de la ejecución de la misma y el aporte importante a esta investigación.

Estrategia de apropiación social

Una vez analizado los resultados obtenidos se propone como estrategia de apropiación del conocimiento y que incentive a la participación de la población trabajadora en la creación y/o actualización de objetivos organizacionales, políticas, procedimientos, etc; la herramienta mentimeter la cual permite la consolidación de ideas y opiniones a través de las palabras puntuales generando ideas globales de manera lúdica, interactiva y virtual, en donde los resultados pueden ser tomados como evidencia de participación de los mismos, teniendo en cuenta que dentro de los análisis de la investigación este fue un factor el cual se debe fortalecer al interior de la compañía.

Para fortalecer las estrategias de comunicación y socialización se propone como mecanismo de divulgación la creación de capsulas de video informativos en donde se den a conocer los diferentes beneficios con los cuales cuenta la compañía, tips de buenos ambientes laborales, socialización de resultados de cultura organizacional, políticas, objetivos, metas organizacionales entre otros, con cobertura a toda la población trabajadora ya que se puede realizar envío de manera masiva y por diferentes medios de comunicación.

Resultados

Teniendo en cuenta la aplicación de la encuesta S4/82 al personal operativo de las diferentes empresas objeto de estudios, la aplicación de la entrevista al personal directivo de las mismas y los factores que se tuvieron en cuenta en el desarrollo de la encuesta y la entrevista, se obtuvieron los siguientes resultados por empresa; sin embargo, para ampliar la información obtenida se aplicó un segundo cuestionario al personal operativo con el fin de profundizar el análisis mediante datos más detallados que funcionen como estrategia para esta investigación.

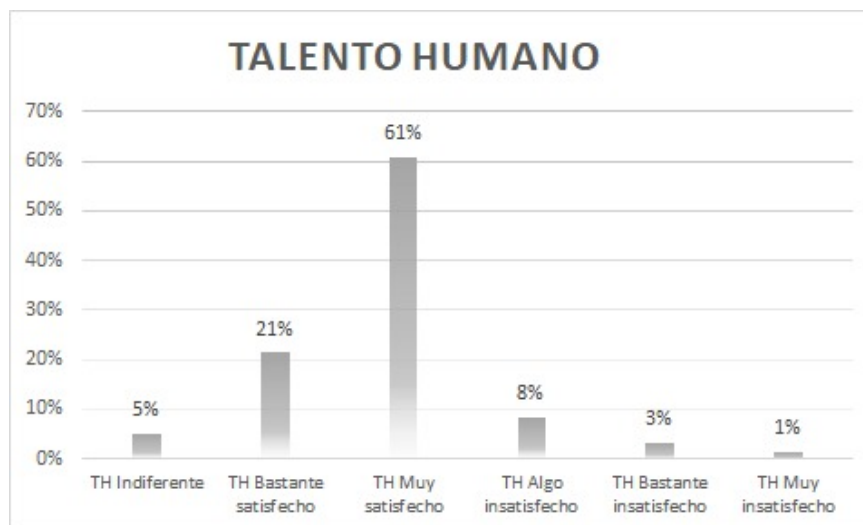
A continuación, se muestra la tabulación de datos de la encuesta aplicada, teniendo en cuenta los 5 factores definidos en las mismas.

Factor Talento Humano

El factor de talento humano se relaciona con las prácticas como inducción, capacitación, bienestar, compensación y procesos administrativos de las organizaciones; teniendo en cuenta lo anterior se realizó una categorización de las preguntas del cuestionario asociadas a este factor; donde los resultados que obtuvieron por empresa son los siguientes.

Figura 4

Factor talento humano Colviseg



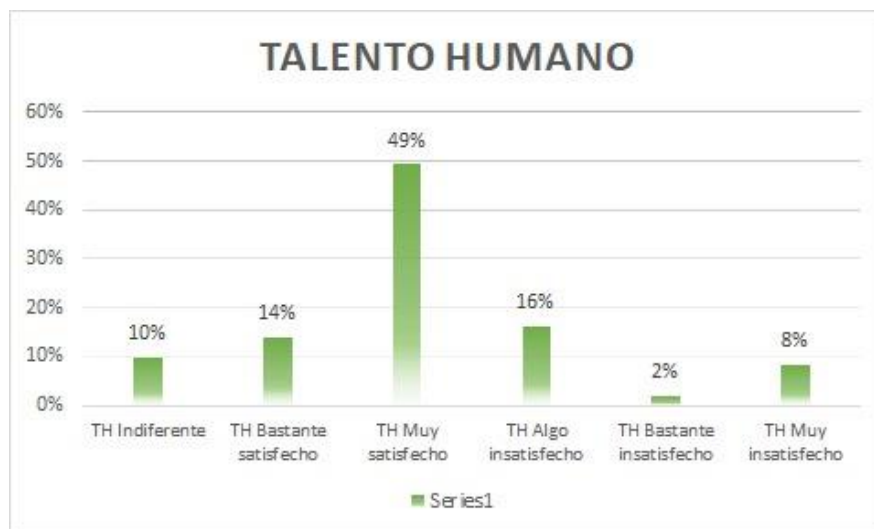
El 61% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 25% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de talento humano, teniendo en cuenta la política de beneficios establecida por la empresa, los planes de formación, inducción y capacitación, el sistema de incentivos, las oportunidades de ascenso, el grado de estabilidad que le ofrece la empresa y los procedimientos de talento humano establecidos.

A su vez se evidencia que la empresa socializa los derechos establecidos por la ley para los trabajadores, tales como los beneficios de caja de compensación y préstamos para vivienda y como poder acceder a los mismos.

Adicionalmente se logra identificar que se hace partícipe a la población en general a los beneficios establecidos como organización.

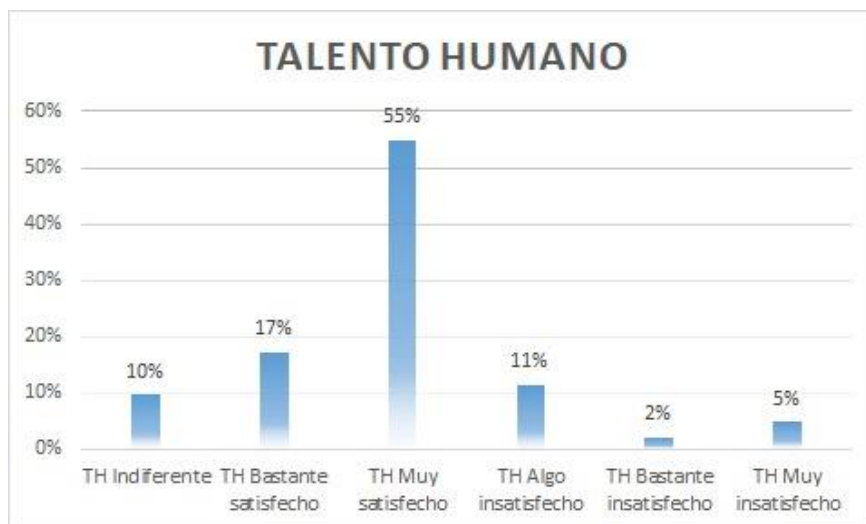
Figura 5

Factor talento humano Guardianes



El 49% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 14% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de talento humano, teniendo en cuenta que esta empresa establece diferentes estrategias en relación al programa de bienestar, los planes de formación, inducción y capacitación, el grado de estabilidad que le ofrece la empresa y los procedimientos de talento humano establecidos; sin embargo se evidencia el 26% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra insatisfecho con relación a las preguntas que se categorizan en este factor; debido a que existen falencias en los procesos de socialización de los programas de bienestar que tiene implementada la empresa, los cuales generan respuesta negativas e inconformidades por parte del personal; lo que quiere decir que el desconocimiento de estos beneficios no permite que el personal acceda a los mismos.

Figura 6
Factor talento humano Cobasec



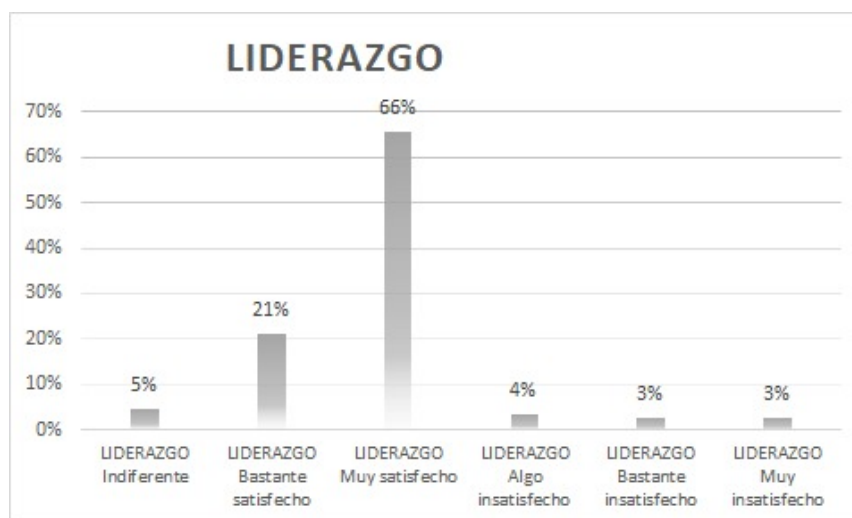
El 55% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 17% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de talento humano, teniendo en cuenta que esta empresa establece diferentes estrategias en relación al programa de bienestar, los planes de formación, inducción y capacitación, el grado de estabilidad que le ofrece la empresa y los procedimientos de talento humano establecido, es de resaltar que la empresa tiene establecido oportunidades de educación por medio de convenios educativos que les permite capacitarse y fortalecer su formación en diferentes aspectos, sin embargo se evidencia que no conocen en su totalidad estos programas de bienestar establecidos, debido a que existen falencias en los procesos de socialización y capacitación.

Factor Liderazgo

El factor de liderazgo es importante teniendo en cuenta que los líderes marcan una tendencia en el comportamiento de las personas, con su estilo para dirigir, la influencia en sus equipos de trabajo y sus propias conductas; con base a lo anterior se realizó una

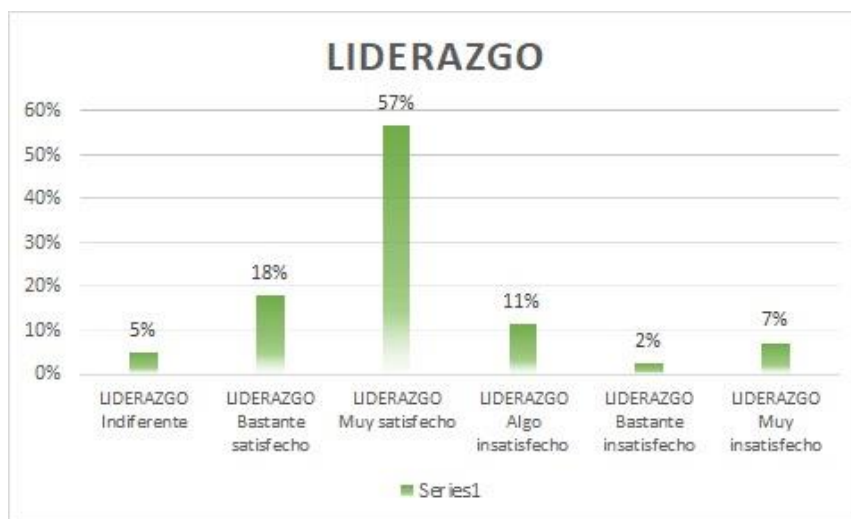
categorización de las preguntas del cuestionario asociadas a este factor; donde los resultados que obtuvieron por empresa son los siguientes.

Figura 7
Factor liderazgo Colviseg



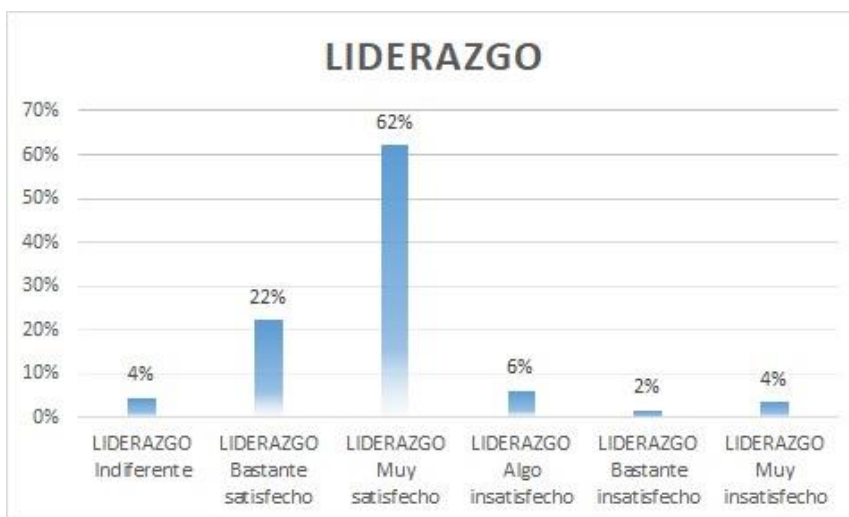
El 66% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 21% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de liderazgo, teniendo en cuenta que esta empresa establece diferentes estrategias en relación a la formación de líderes en los diferentes procesos, con la capacidad de guiar a un equipo de trabajo al cumplimiento de los objetivos y adicional a ello se tiene en cuenta el liderazgo establecido por parte de la empresa usuaria; se tiene una percepción positiva por parte del personal operativo lo que quiere decir que funciona estas estrategias de liderazgo.

Figura 8
Factor liderazgo Guardianes



El 57% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 18% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de liderazgo, teniendo en cuenta que esta empresa establece formación y capacitación a líderes de procesos con personal a cargo; sin embargo, dentro de la percepción de los guardas de seguridad no se identifica un consolidado positivo del liderazgo organizacional por parte de sus superiores.

Figura 9
Factor liderazgo Cobasec

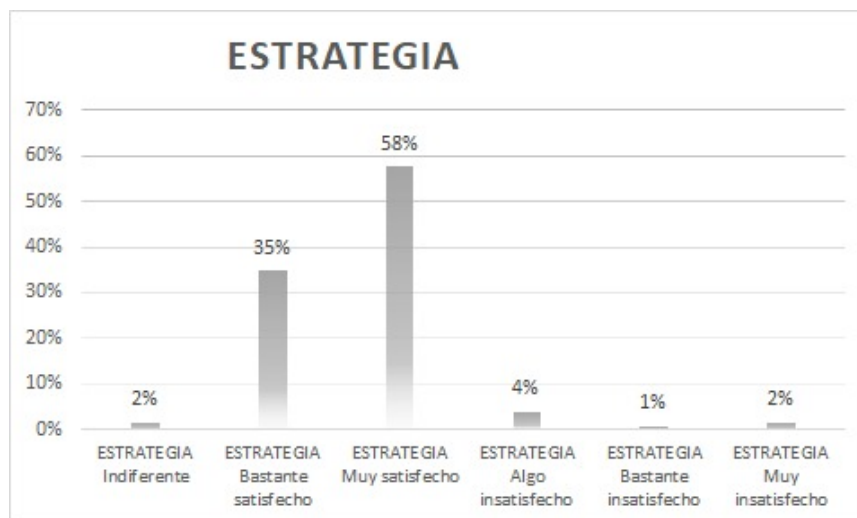


El 62% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 22% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de liderazgo, teniendo en cuenta que esta empresa establece formación y capacitación a líderes de procesos con personal a cargo; sin embargo, dentro de la percepción de los guardas de seguridad se identifica que no hay una percepción del trato con igualdad de condiciones por parte de los líderes de área.

Factor Estrategias:

El factor de estrategia es importante teniendo en cuenta que a raíz de la misma se define lo que debe suceder con la organización para llegar al cumplimiento de su visión, objetivos organizacionales y proyectos definidos, mediante iniciativas claves que se alineen a los atributos culturales definidos; con base a lo anterior se realizó una categorización de las preguntas del cuestionario asociadas a este factor; donde los resultados que obtuvieron por empresa son los siguientes.

Figura 10
Factor estrategia Colviseg



El 58% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 35% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de estrategia, teniendo en cuenta que el personal se encuentra alineado de acuerdo a las estrategias organizacionales, los objetivos corporativos, los objetivos de la empresa usuaria, la misión y visión corporativa.

Figura 11
Factor estrategia Guardianes



El 52% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 28% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de estrategia, teniendo en cuenta que el personal se encuentra alineado de acuerdo a las estrategias organizacionales, los objetivos corporativos, los objetivos de la empresa usuaria, la misión y visión corporativa.

Se evidencia que los trabajadores aparte de tener claridad en la cultura organizacional poseen un sentido de pertenencia dirigido a un crecimiento empresarial.

Figura 12
Factor estrategia Cobasec

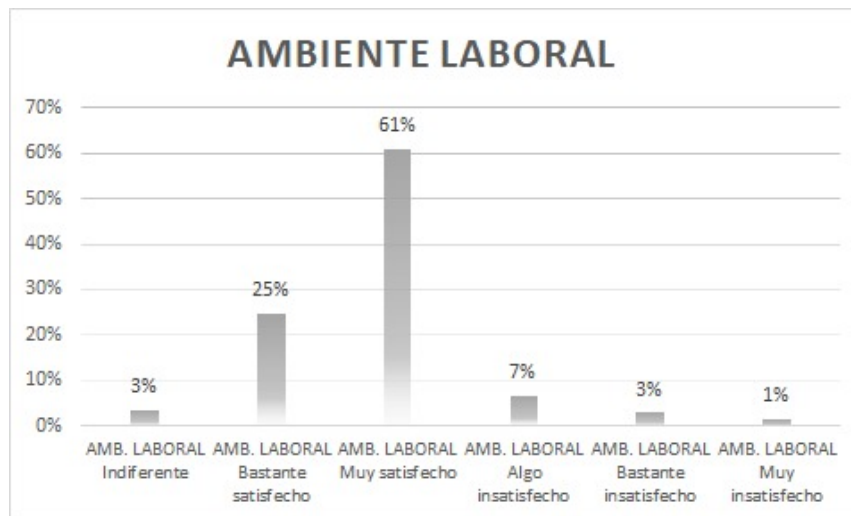


El 59% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 29% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de estrategia, evidenciando que la información de planeación estratégica establecida en la empresa se difunde en toda la organización y es aplicada por la población trabajadora.

Este porcentaje dejó como evidencia que el personal de la organización tiene mucho potencial de crecimiento al interior de la organización por su compromiso claridad en sus objetivos.

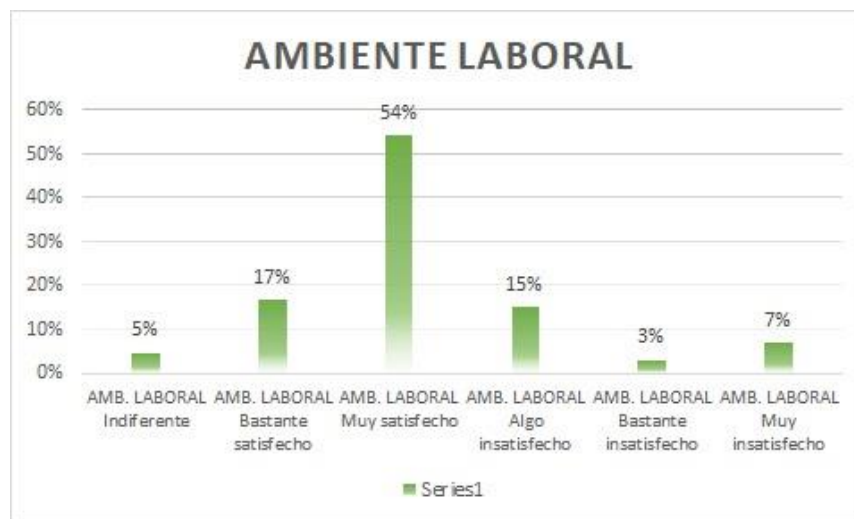
Factor ambiente de trabajo:

El factor de ambiente de trabajo es importante teniendo en cuenta que abarca todo lo relacionado con los espacios de trabajo y las condiciones ambientales en las que trabajan las personas; con base a lo anterior se realizó una categorización de las preguntas del cuestionario asociadas a este factor; donde los resultados que obtuvieron por empresa son los siguientes.

Figura 13*Factor ambiente laboral colviseg*

El 61% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 25% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de ambiente laboral, teniendo en cuenta que el personal manifiesta que existen buenas condiciones laborales, adecuados ambientes laborales y entrega oportuna de elementos de protección personal, dotación respectiva y elementos de trabajo necesarios; adicional a ello se logra identificar que el personal conoce acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base a las actividades que realiza la empresa para la prevención de accidentes de trabajo y/o aparición de enfermedades laborales.

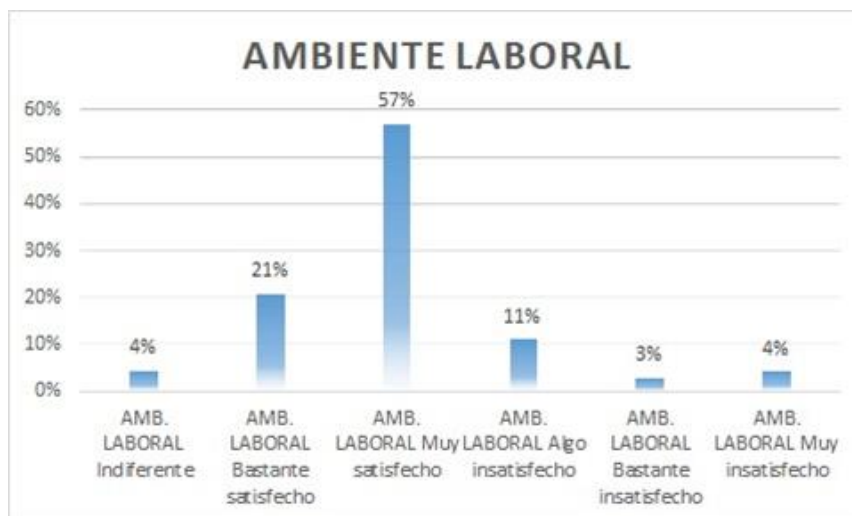
Figura 14*Factor ambiente laboral Guardianes*



El 54% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 17% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de ambiente laboral, teniendo en cuenta que los puestos de trabajo del personal de esta empresa se encuentran distribuidos en diferentes sectores económicos, lo que quiere decir que no todos los espacios sean adecuados para la ejecución de las labores; es por esto que se evidencia la necesidad que la empresa dentro de los acuerdos con las empresas usuarias las buenas condiciones laborales apoyándose en la verificación del cumplimiento de las mismas por parte de la empresa, fortaleciendo así las estrategias de prevención enmarcadas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Figura 15

Factor ambiente laboral Cobasec

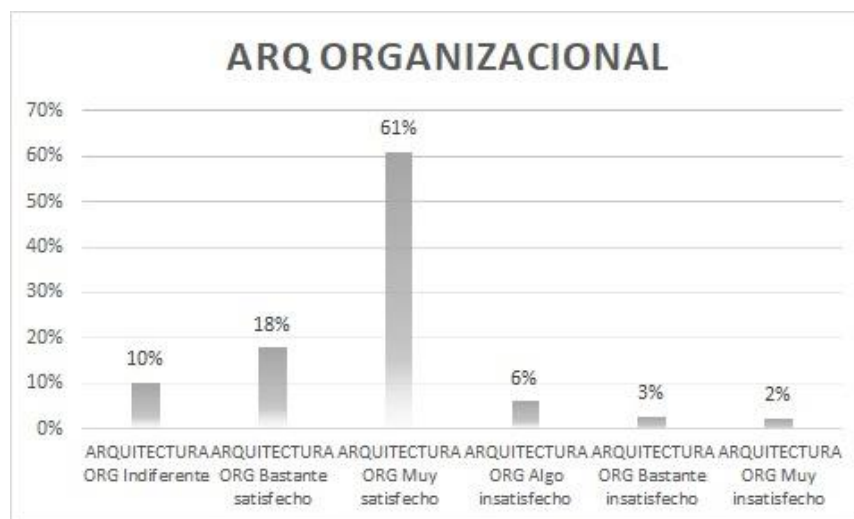


El 57% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 21% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de ambiente laboral, teniendo en cuenta que los guardas de seguridad manifiestan contar con buenos espacios de trabajo, con buenas condiciones laborales, con los elementos de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones; adicional a ello se logre identificar que el personal conoce y es partícipe de las actividades establecidas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo un aspecto a fortalecer es la entrega oportuna de la dotación al personal.

Factor arquitectura organizacional:

El factor de arquitectura organizacional involucra la estructura de la empresa, en cuanto roles y responsabilidades, flujos de comunicación y dinámicas para lograr los resultados deseados; con base a lo anterior se realizó una categorización de las preguntas del cuestionario asociadas a este factor; donde los resultados que obtuvieron por empresa son los siguientes.

Figura 16
Factor arquitectura colviseg



El 61% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 18% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de arquitectura organizacional; si bien la mayoría del personal se encuentra satisfecho con este factor, se logra identificar que no están fortalecidas las estrategias de conocimiento y de participación en el desarrollo de los objetivos corporativos, en la elección de representante de trabajadores y en la decisión autónoma de aspectos relativos al trabajo.

Figura 17
Factor arquitectura Guardianes



El 47% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 13% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de arquitectura organizacional; si bien la mayoría del personal se encuentra satisfecho con este factor, se logra identificar que no están fortalecidas las estrategias de conocimiento y de participación en el desarrollo de los objetivos corporativos, en la elección de representante de trabajadores y en la decisión autónoma de aspectos relativos al trabajo.

Figura 18
Factor arquitectura Cobasec



El 56% de la población trabajadora encuestada responde que se encuentra muy satisfecho, seguido con un 15% bastante satisfecho con relación a las preguntas que se categorizaron en el factor de arquitectura organizacional; si bien la mayoría del personal se encuentra satisfecho con este factor, se logra identificar que no están fortalecidas las estrategias de conocimiento y de participación en el desarrollo de los objetivos corporativos, en la elección de representante de trabajadores y en la decisión autónoma de aspectos relativos al trabajo.

Análisis Entrevistas

El análisis se realizará desde una perspectiva crítica que busca comparar los dos puntos de referencias utilizados para el desarrollo de la presente investigación; teniendo como primera referencia el punto de vista del personal Directivo de la organización seleccionado para participar en la entrevista, y el segundo el punto de vista de los trabajadores de la empresa en sí, a partir de la encuesta aplicada a cada uno de los mismos, como se en la tabulación y análisis anteriormente descritos.

Mediante este análisis comparativo se busca encontrar la eficacia de las estrategias expresadas en la entrevista por la parte Directiva, con la percepción y la satisfacción laboral de la parte operativa, teniendo como base la cultura organizacional descrita y definida por la organización y los factores anteriormente descritos.

Para poder realizar el análisis comparativo de la manera más objetiva posible, se abordará desde los cinco factores bajo los cuales se estructuro la entrevista tomando estos como puntos de referencia fundamentales para identificar la cultura organizacional establecida en las organizaciones y definidas por la parte directiva de las mismas, con base a los anterior los cinco ejes que se han establecido son: Liderazgo, prácticas de talento humano, arquitectura organizacional, ambiente de trabajo y Gestión del cambio; así mismo a manera de complemento para el análisis se tomaran en cuenta la cultura organizacional de cada organización; para el desarrollo de la entrevista se realizó la explicación de la misma previo al inicio y se hizo la entrega del consentimiento informado para la firma correspondiente.

Objetivo de la entrevista: Identificar de qué manera se tiene establecida e implementada la cultura organizacional en la organización.

Perfil del entrevistado:

A continuación, se da a conocer los perfiles del personal Directivo entrevistado Gerente general de las empresas Cobasec y Guardianes; ingeniero industrial de profesión con especialización en gerencia y magister en administración de empresas; experiencia en el sector de la seguridad de más de 15 años.

Gestor de contrato de Colviseg; profesional en Administración de Empresas; experiencia en el sector de seguridad de más de 12 años

Análisis Comparativo Entrevista parte Directiva y resultados encuesta Colviseg

De acuerdo al análisis realizado de la entrevista al Directivo de la empresa Colviseg y a las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a los guardas de seguridad; se puede evidenciar que el diseño implementado en cuanto a la Cultura Organizacional involucra los 5 factores antes mencionados; evidenciando que se despliegan desde la dirección por medio de beneficios los cuales se establecen por normatividad legal vigente tales como Seguridad social, estabilidad en contratos, cumplimiento de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo y apoyos con cajas de compensación; sin embargo la empresa define otros beneficios propios de la compañía; es de resaltar en cuanto a los resultados del cuestionario que la empresa crea estrategias de socialización y capacitación al personal objeto de estudio para que conozca y sepa como poder acceder a esta clase de beneficios por medio de acompañamientos por parte del área responsable de Gestión Humana; adicional a ello colviseg cuenta con programas de bienestar definidos e implementados enfocados a la satisfacción de la población trabajadora definido bajo una cultura organizacional es importante resaltar que se involucra a todo el personal sin excepción alguna en donde claramente se incluye al personal operativo (Guardas de Seguridad).

Del 100% del personal encuestado el 75% se encuentra satisfecho con las diferentes estrategias desarrolladas, implementadas y descritas por parte de la empresa en pro a su bienestar y satisfacción laboral evidenciando canales de comunicación efectivos desde la dirección hasta la parte operativa.

Análisis Comparativo Entrevista parte Directiva y resultados encuesta Guardianes

De acuerdo al análisis realizado de la entrevista al Directivo de la empresa Guardianes y a las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a los guardas de seguridad; se puede evidenciar que el diseño implementado en cuanto a la Cultura Organizacional involucra los 5 factores antes mencionados; describiendo una inclusión de todas las partes en los procesos.

Para el desarrollo de los procesos que se enmarcan y establecen bajo un sistema de gestión de calidad; donde involucran las obligaciones por parte del empleador en cuanto al cumplimiento de la normatividad legal vigente, tales como seguridad social, cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los beneficios que ofrece la caja de compensación; de esta manera se logra identificar que el 60% del personal encuestado manifiesta estar satisfecho por lo anteriormente mencionado y resaltando que el objetivo principal de los sistemas de gestión de calidad es estandarizar y controlar los diferentes procedimientos y procesos; sin embargo se identifica que no se cuenta con beneficios adicionales propios de la compañía, ni canales de comunicación asertivos entre la parte directiva y operativa para el conocimiento de las estrategias establecidas por parte de la organización.

Análisis Comparativo Entrevista parte Directiva y resultados encuesta Cobasec

De acuerdo al análisis realizado de la entrevista al Directivo de la empresa Cobasec y a las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a los guardas de seguridad; se puede evidenciar que el diseño implementado en cuanto a la Cultura Organizacional involucra los 5 factores antes mencionados; describiendo una inclusión de todas las partes en los procesos.

Se logra evidenciar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en los aspectos en relación a la seguridad social, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo los beneficios que ofrece la caja de compensación; sin embargo por medio del análisis de la encuesta se resalta, que esta empresa ofrece oportunidades de formación para el crecimiento académico y profesional dando oportunidades al interior de la compañía y desarrollando una comunicación asertiva entre la parte directiva y operativa , por esta razón el 60% de la población encuestada se encuentra satisfecho en relación a los beneficios otorgados por la compañía.

Conclusiones

Se aplicó el cuestionario (satisfacción laboral S4/82) al personal operativo de las empresas objetos de estudio, como instrumento de medición de la satisfacción laboral de los mismos con base a la cultura organizacional establecida por las compañías, realizando un análisis posterior en el cual se encontró un porcentaje alto de satisfacción en los diferentes factores definidos.

Se realizó un análisis de la cultura organizacional de las tres empresas de seguridad privada mediante las entrevistas aplicadas al personal directivo de las mismas,

identificando de qué manera se desarrolla la cultura organizacional en las empresas y su influencia clave en la satisfacción de la población trabajadora.

Mediante el análisis comparativo se buscó encontrar la eficacia de las estrategias expresadas en la entrevista por el cargo directivo con la percepción de la cultura, el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores encuestados; analizando los resultados propios de los cuestionarios aplicados y las respuestas dadas en la entrevista realizando una correlación entre las mismas.

Así mismo se propuso una estrategia de apropiación del conocimiento con el fin de difundir a la parte directiva los resultados obtenidos en la presente investigación; buscando a su vez la participación de la población trabajadora en la creación y/o actualización de objetivos organizacionales, políticas, procedimientos, etc; mediante una herramienta lúdica, interactiva y virtual que permite consolidar las ideas dadas por los participantes; finalizando con estrategias de fortalecimiento de comunicación y socialización de las propuestas definidas por parte de la organización para la satisfacción y bienestar laboral de la población trabajadora en los diferentes cargos y/u ocupaciones.

Con base a lo anterior se logró identificar por medio de la tabulación de resultados de las tres empresas en general que el desarrollo de una cultura organizacional se desprende desde la dirección hacia sus colaboradores, influyendo en la satisfacción laboral de los mismos con un alto porcentaje, teniendo como base el conocimiento que se tenga de lo planeado, implementado y evaluado en cuanto las políticas, objetivos, programas, procedimientos, planes definidos que integran la cultura organizacional de las diferentes compañías objetos de estudio.

Referencias

- Acnida A., Victori C., Ramírez C., y Josué A., (2021 No.1). Cultura organizacional en el desempeño y productividad de los empleados. [Tesis, Universidad Nacional Autónoma Nicaragua, Managua].<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/8919>.
- Vivas O., y Mora C., (2021). Estrategias para fortalecimiento de la cultura organizacional de la agencia nacional de hidrocarburos. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/6347/6079>
- Pérez D., y Vera A., (2021). Inteligencia basada en la cultura organizacional, apreciaciones desde el contexto empresarial. Revista científico –Académica Multidisciplinaria.<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2439/5037>
- Mendoza – Flores, Y., Villamizar-Correa, P.A García – Méndez. y Gutiérrez, J.C. (2021). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el “engagement” en el sector de confección de Pie de cuesta, Santander. I+D Revista de Investigaciones, 16(1),216-224. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/I+D/article/view/277>
- Medina Katiuska.,(2020). Generar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico en la productividad laboral.

<https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerencia/article/view/62/63>

- Ochoa Vivas, I.A. y catro Mora, A.M., (2020). Estrategias de gestiones institucionales basadas en la motivación para fomentar la satisfacción laboral, docentes en la institución educativa "N182" de la ciudad de Pacanga, Distrito y Provincia de Chepen, Región de la libertad. Signos, Investigación en sistema de Gestión, 13(1).
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/8919>
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (enero- diciembre de 2013). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. Cuadernos de administración, Vol. 16, núm. 25, p.p 115-116. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Juárez, S. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Revista médica del instituto Mexicano del seguro social, Vol. 50, núm. 3, 2012, p. 307
<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Sheen, R. (marzo de 2016). La Cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial. Un acercamiento a tres compañías Peruanas, núm. 23,24,25.
https://books.google.com.co/books?id=_dSEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=cultura+organizacional+que+es&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjlkbnp_eLvAhXkF1kFHS6pB3EQ6AEwAnoECAgQA#v=onepage&q&f=false
- Hernández, J; Fernández H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. Estudios del desarrollo social, Vol.7, núm. 1, 2019.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201#B9
- Mendoza Torres, M; Ortiz Riaga C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones, e impacto en la cultura

organizacional y eficacia de las empresas., 2006.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588/3539>

Carrillo Punina, A. (2016). Medición de la cultura organizacional, 62.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/57300/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales Gómez, J; Fontalvo Herrera, T. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial, 2014, p. 100.
 file:///C:/Users/angii/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLosFactoresDeterminantesDeLaCulturaOrgan-5473609.pdf

Toca Torres, Claudia Eugenia & Carrillo Rodríguez, Jesús. (Julio-diciembre de 2019). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. Ciencias Sociales y Humanas, vol. 9, núm. 17, p.p 8-9
<https://www.redalyc.org/pdf/1002/100212301008.pdf>

Rodríguez Garay, R. (junio 2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración Invenio, vol. 12, núm. 22, j, p.11
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S5L1.pdf>

Daniela Fernanda Vallejo Yampuezán,(2014). “La Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicoso Cia. Ltda. universidad central del Ecuador facultad de ciencias psicológicas.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3661/1/T-UC-0007-125.pdf>

Hannoun, Georgina (2011). “Satisfacción Laboral” Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Domingo Bonillo Muñoz y Francisco Jesús Nieto González (2002) la satisfacción laboral como elemento motivador del empleado, Universidad de Almería. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?sequence=1>

Néstor Oswaldo Pérez Tenazoa Y Pedro Lito Rivera Cardozo (2015), “clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de instituto de investigaciones de la amazonía peruana, período 2013. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56491620/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?1525473911=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_LA_AMAZONIA_PERU.pdf&Expires=1617859330&Signature=I7mnIyp86eAx5bmdt4C6dPRlmTQ6w7w8oMfzX7b3d5QJkhEjL~lOUaswDjVmeDwSmHFkct0k2urAkePujXrhYDzK8GzVPa8jx7-z0xeBFoKWKFYTvTynLLlSD4K-SyP-MfUVTWGeyuhqJOtTMiKFBTLlflSZZI96oi9sBVP1D58SOuINUzNYNa2nqhf5hgDMpp8wT~h8UieP7KMT6W2t4RV-xAvd2SoNln~~goL98TQHn03E5RmNj-BIIZ6lfx1qKLwih0zg5Yf4BWz44z5LnbwyEQN-3F4Pv2d563QrfOqMpYUurKevjoKymmbr~I3FedjOoee4N2qYNKVEExXA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Walter L. Arias Gallegos¹ , Gabriela Arias Cáceres (2014) Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>

Pamela Frías Castro(2014). “compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación y” tesis de grado para optar al grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/T>

[ESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

María Guadalupe Abrajan Castro, José Manuel Contreras Padilla y Sandra Montoya Ramírez (2009) grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Naima Josefina Bastardo(2014), Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela

<https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>

Garcés, P.2013.Teorías tradicionales de la administración: La cultura organizacional desde una perspectiva crítica. Repositorio académico de la Universidad de Pontificia Bolivariana.

<https://repository.upb.edu.co/bitst.ream/handle/20.500.11912/2413/Teor%C3%ADas%20tradicionales%20de%20la%20Administraci%C3%B3n%20La%20cultura%20organizacional%20desde%20una%20perspectiva%20cr%C3%ADtica..pdf?sequence=1#:~:text=Las%20teor%C3%ADas%20tradicionales%20de%20la,como%20respuesta%20al%20entorno%20variable>

Rivera Luis Fabio González, 2016.Liderazgo y cultura organizacional en Europa. Repositorio de la Universidad del Rosario.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12141/Liderazgo%20y%20Cultura%20Organizacional%20en%20Latinoamerica%20-%20Luis%20Rivera%20Gonz%C3%a1lez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Teorías de la Administración (s.f).Teoría del desarrollo organizacional, Recuperado el 18 de marzo de 2021, de <http://fayolvstaylor.blogspot.com/2012/05/teoria-del-desarrollo-organizacional.html>

Hernández, Fernandez,Baptistas,2014. Metodología de la investigación. Mac graw hille education <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Decreto No. 353, Presidencia de la Republica. (febrero 11 de 1994).

<https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/211/decreto-356-de-1994---estatuto-de-vigilancia-y-seguridad-privada/>

Ley No.5, Jefatura del estado. (5 junio de 2014).
https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/526996-1-5-2014-de-4-abr-seguridad-privada.html.

Ley No.23, Jefatura del estado. (24 agosto de 1992).
https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/123-1992.html

LR la Republica. (8 de mayo de 2021). Cultura organizacional, Pilar de una organización.
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cultura-organizacional-pilar-de-una-organizacion-2896021#:~:text=Una%20cultura%20organizacional%20sana%2C%20una,perfecta%20para%20logra.>

Álvaro Patricio Carillo. (2016). Medición de la cultura organizacional. Ensayo Universidad Nacional de la Palma.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788007/html/index.html>

Rankmi. (26 de marzo de 2019). 4 empresas que lograron innovar en sus prácticas organizacionales.
<https://www.rankmi.com/blog/4-casos-de-empresas-que-han-logrado-con-exito-innovar-en-sus-practicas-organizacionales>

Arista. (2021). Cultura organizacional en una empresa: pilar fundamental para el éxito.
<https://www.aristaint.com/inspire/cultura-organizacional-en-una-empresa-pilar-fundamental-para-el-exito.>

Anexo A. Carta Aprobación Instrumentos

Bogotá D.C., 01 de Septiembre 2021

SEÑORES
CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
BOGOTA

REFERENCIA: Certificación Cuestionario de Satisfacción y Entrevista.

La suscrita MONICA BURGOS MARTINEZ identificada con cédula de ciudadanía número 52.468.536, psicóloga egresada de la institución POLITECNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCION UNIVERSITARIA, con licencia profesional número 231146. Certifico que el cuestionario de satisfacción laboral S4/82 y la entrevista desarrolladas en el estudio de **"Satisfacción de la organización, influencia clave en la satisfacción laboral de tres empresas del sector de seguridad privada en la ciudad de Bogotá para el año 2020"** desarrollado por las señoras Angy D. Moya Gomez, identificada con la cédula de ciudadanía número 1024584055; Lilian V. García Sepúlveda, identificada con la cédula de ciudadanía número 1030675853 y Viviana P. Otalora Delgado, identificada con la cédula de ciudadanía número 52.379.742; en la calidad de estudiantes del posgrado en GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES, de la Corporación Universitaria UNITEC, cumplen con los estándares, en razón de lo cual se pueden aplicar y desarrollar en dicho estudio.

Atentamente,

Monica Burgos M

MONICA BURGOS MARTINEZ
PSICOLOGA PROFESIONAL
T.P
Celular número 3134137742
Email: burgosmz30_@hotmail.com

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada, **La cultura de la organización, influencia en la satisfacción laboral de la población trabajadora de tres empresas del sector de seguridad privada en la ciudad de Bogotá para el año 2020**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

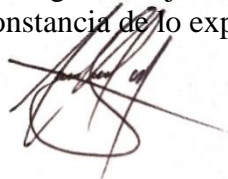
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

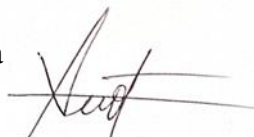
Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



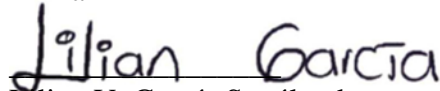
Angy D. Moya Gómez,
CC. 1.024.584.055

Firma



Viviana P. Otálora Delgado
CC. 52.379.742

Firma



Lilian V. García Sepúlveda.
C.C. 1.030.675.853