



POSGRADOS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RPC-SO-37-No.696-2017

OPCIÓN DE
TITULACIÓN:

ARTÍCULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL

TEMA:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE TERMINALES
PORTUARIOS PRIVADOS EN LA PROVINCIA DEL
GUAYAS

AUTOR:

DIEGO ARMANDO CHIQUITO VERA
JACQUELINE CATHERINE ORDÓÑEZ GUERRERO

DIRECTOR:

HUGO FERNANDO IÑIGUEZ MAGALLANES

GUAYAQUIL - ECUADOR
2020

Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de Terminales Portuarios privados en la provincia del Guayas

Organizational Culture and job satisfaction of employees of private port terminals in the province of Guayas.

Resumen:

Las empresas que poseen una Cultura Organizacional (Cultu.Or.) fuerte y buenas estrategias adaptables para sus colaboradores, impactan con un grado alto en el desempeño laboral y económico de la empresa, por lo que es trascendental su constante fortalecimiento al convertirse en un factor primordial para la compañía; el objeto principal de este estudio consiste en connotar que la cultura de organización tiene una estrecha relación con la Satis.La. de los colaboradores de los Terminales Portuarios Privados de la Provincia del Guayas, los resultados de la presente investigación servirán de horizonte para poder evidenciar el grado de incidencia que tienen estas dos variables en empresas con actividades similares; para medir el grado de conexión entre cultura de organización y Satisfacción Laboral (Satis.La.), se definieron matrices con dimensiones.

La Asociación de Terminales Portuarios Privados del Ecuador en sus informes anuales revela año a año el volumen de inversiones que realizan los puertos privados la cual conlleva que su capital humano incremente en algunos casos. Cada año en el Puerto Privado con mayor movimiento de carga anual (Terminal Portuario de Guayaquil - Inarpi), mide la Satis.La. y su clima organizacional lo que permite tomar medidas de tal manera que se vea un impacto positivo para el Terminal Portuario y para la sociedad, buscando siempre el bienestar de sus colaboradores en cuánto a remuneración, incentivos, espacios, herramientas, capacitaciones y horarios.

La metodología de investigación es cuantitativa, con un esquema de tipo no experimental, es transversal, correlacional y la técnica de estudio aplicada son encuestas realizadas a los colaboradores de los terminales portuarios privados del Guayas lo que permitió investigar la relación entre cultura de organización y su impacto en la Satis.La. en este sector. Dichos resultados muestran la incidencia que tienen elementos estructurales, como la Cultu.Or., en la consecución de los objetivos institucionales; este estudio demuestra que los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas preocupados por crear una Cultu.Or. bien definida son socialmente responsables y crean una estrecha relación con sus colaboradores en procura de la Satis.La. dentro de la organización.

Palabras claves:

Cultu.Or., satisfacción laboral, perfil de la organización, actitudes, valores, recompensas, comunicación, capacitación.

Abstract:

Companies that have a strong organizational culture and good adaptable strategies for their collaborators have a positive influence on the labor and economic performance of the company, which is why their constant strengthening is transcendental as it becomes an important factor for the company; The main objective of this study is to demonstrate that the organizational culture is related to the job satisfaction of the collaborators of the Private Port Terminals of the Province of Guayas, the results of this study will serve as a guide to be able to demonstrate the degree of incidence that they have these two variables in companies with similar activities; To measure the relationship between organizational culture and job satisfaction, matrices with dimensions were defined.

The Association of Private Port Terminals of Ecuador in its annual reports reveals year after year the volume of investments made by private ports which means that their human capital increases in some cases. Every year in the Private Port with the highest annual cargo movement (Terminal Portuario de Guayaquil - Inarpi), it measures job satisfaction and its organizational climate, which allows measures to be taken in such a way that a positive impact is seen for the Port Terminal and for the society, always seeking the well-being of its collaborators in terms of remuneration, incentives, spaces, tools, training and schedules.

The research methodology is quantitative, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design and the applied study technique is surveys carried out with the collaborators of the Guayas private port terminals, which allowed investigating the relationship between organizational culture and its impact on job satisfaction in this sector. The results show the impact that structural elements, such as organizational culture, have on the achievement of institutional objectives.

This study shows that private port terminals in the province of Guayas concerned with creating a well-defined organizational culture are socially responsible and create a close relationship with their collaborators in search of job satisfaction within the organization.

Keywords:

Organizational culture, job satisfaction, organization profile, attitudes, values, rewards, communication, training.

1. Introducción

El gran crecimiento a nivel mundial y en el Ecuador por los últimos 50 años ha centrado la atención de los gobiernos en los terminales portuarios por el rol importante que juegan estos dentro de la economía mundial, ya que gracias a ellos se permite que en cada país exista desarrollo industrial, generando riqueza.

En el Ecuador en lo que va del 2014 la Cámara Marítima del Ecuador (CMAE 2017) hasta la fecha los principales puertos privados de comercio exterior en la provincia del Guayas se han modernizado no tan solo en infraestructura, sino también en cuanto los procesos administrativos y operativos para, de esta manera reducir los tiempos en la atención de naves y ser más competitivos en el mercado, lo que ayuda a que los puertos en el país sean ejemplo de eficiencia y de buenas prácticas.

En la provincia del Guayas y para ser exactos en la ciudad de Guayaquil se concentra la mayor cantidad de puertos privados en el Ecuador, como son Inarpi, Naportec, Fertisa y otros menores de los cuales cada uno de ellos se especializa en cierto tipo de carga, Inarpi es el único de ellos que se especializa en todo tipo de carga.

Debido a que en los últimos años (CMAE 2017) hasta se ha venido modernizando los procesos administrativos y operativos, siendo el capital humano su principal componente, es importante poder evaluar la Satis.La. de este capital humano y su conexión con cultura de la organización. La cultura de organizaciones es de suma importancia para crear el compromiso de los colaboradores, así mismo se considera un pilar importante para tener el óptimo control organizacional de la empresa, (Atalaya Pisco 1999) se consideraba que un trabajador era productivo porque estaba satisfecho; pero las teorías actuales nos indican lo contrario ya que no existía una verdadera evaluación o medición en cuando a la Satis.La. del empleado, no se puede medir la Satis.La. por la productividad ya que no es un indicador que realmente determine que el trabajador este satisfecho.

(Zambrano Benarroch 2015), manifiesta en su investigación sobre la cultura de organizaciones, comportamientos y actitudes, que el trabajador con mayor antigüedad laboral en empresas manufactureras en España, valoran la seguridad que le brindan las compañías, dando a notar que es más importante la seguridad e higiene de sus colaboradores que la rapidez y productividad con los que ellos vayan a trabajar garantizando por medio de este enfoque su trabajo.

La influencia mayor de los aspectos cambiantes dentro del clima en las organizaciones sobre su seguridad son los intereses de las organizaciones en la seguridad, y los cimientos de la seguridad en las organizaciones (Zambrano Benarroch 2015).

Rey et al (2015) Indica en su investigación de maestría sobre los caracteres de la cultura de organización y las directrices de intervención para la puesta en producción de procesos de cambio en las diferentes organizaciones, muestra como resultado que en la organización de estudio no se detectan características mayormente aferradas en escenarios de grado dicotómico y podría aseverarse que hay cierto grado de equitatividad en las apreciaciones que tienen los individuos acerca de las dos macrotendencias (relaciones interpersonales y clima organizacional). De igual manera, su función se interpreta mediante la formalidad de las normas, las cuales están implícitas en la estructura, los manuales y las políticas; no dejando de lado la labor de los empleados y la interactividad que ellos tienen ya que son muy importantes.

(Molina Tejada 2014) en uno de los resultados sobre su examen de la cultura de organización en las empresas y su intervención en las labores formativas, indica que los empleados en una organización tienen bajo compromiso organizacional, lo que conlleva que exista muy poca Satis.La. que trae consigo desafecho que el trabajador no se identifique con la organización y que no esté realmente comprometido con su trabajo.

(Gillezeau B. 2018) En su artículo sobre la Cultura de Organización en la mejora de empresas Smart liderazgo, valores y comunicación, indica que la elaboración de una cultura de organización notable y soportable debe construirse como una continua actividad, ya que esta premia las características, la actitud enfocada en las metas y ante el logro de objetivos, consolidando a los trabajadores dentro de las organizaciones como un elemento sólido. De acuerdo con este estudio si guarda relación las actitudes, el compromiso y los valores de cada trabajador con la cultura de organización.

(Pedraza Alvarez, y otros 2015) sobre Cultura de organización desde el precepto de Edgar Schein en su examen fenomenológico denota que es impetuoso investigar la cultura de organizaciones mediante las cuales se puedan demostrar hasta que instancia de la unificación del control administrativo, el ámbito y las interacciones ayudan a fomentar un mayor grado de cultura, características que ayudan mediante esta evaluación como un inicio en el análisis y seguimiento del estudio de la cultura de organización. Para ser más exactos, es imperativo aseverar que la ausencia de la interacción de lo que da vida a la cultura de organización, las básicas suposiciones en las organizaciones investigadas, dificulta su entendimiento ágil en los grados de integración del manejo administrativo, las relaciones y ambiente.

El artículo de Garcia et al (2015) sobre el valor humano en el clima dentro de las organizaciones: influjo sobre la misión de organizaciones responsables. indica que es inverosímil edificar en las organizaciones una conciencia de valor sobre el capital humano donde los colaboradores puedan aplicar sus funciones con Eficacia, se han arraigado distintos elementos humanos que dan la satisfacción de hacerse sentir felices, importantes, se sienten seguros del trabajo que realizan y

los hace amoldables ante algún cambio que sirva para mejorar la organización en todos los aspectos, como son: La independencia, la honradez, el mutuo respeto, la paciencia, la humanidad, simplicidad, compromiso, caridad, equidad, lealtad, aprovechar el obtener nuevos conocimientos, aprovechar su trabajo, pulcritud y el apego a la tranquilidad y el amor.

De acuerdo con (Melian Moro 2017) en sus resultados de la tesis de maestría sobre la cultura de organización y su influencia en el provecho de los grupos de trabajo, denotaron tener una conexión afirmativa entre el concepto de mercado y el ambiente de alcance de objetivos. Visto desde otra perspectiva, lo resultante de esta investigación ha revelado que el ambiente del alcance de objetivos demuestra una influencia afirmativa y con elevada significancia de la reflexión lo que da a entender que, en grupos de trabajo con un ambiente de alcance de objetivos mayor, los elementos del grupo tendrán conductas abstraídas para optimizar las habilidades guiadas al alcance de las metas establecidos. Sabemos que en la redacción de la organización se genera un disponible de acuerdo con el comedimiento del ambiente como referencia de la reflexividad. Este disponible se pone en certeza en individual cuando entendemos el ambiente del alcance de objetivos.

(Sanchez Sanchez, y otros 2018) Cultu.Or. en microempresas, en una definición más clara, es viable indicar que pueden haber discrepancias entre quienes dan fallos y quienes toman las acciones, así como los que dirigen la organización y quienes sólo trabajan allí. En una perspectiva desde el punto de vista literal y textual, la cultura en las organizaciones nos revela que existe un hilo histórico que cada vez es más visible y que revelan los distintos modos de como liderar de acuerdo a un enfoque en conjunto y con competencias adecuadas.

El estudio de (Marulanda, Lopez y Lopez 2016) sobre la Cultura de Organización y las Capacidades para la Misión del Discernimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs), investigo la conexión que hay entre la cultura de organización, de acuerdo al ofrecimiento de estímulos y que son puestos en marcha en los colaboradores que se desempeñen con una positiva Gestión de Conocimiento y las capacidades particulares para la Gestión de Conocimiento, lo que manifiesta que hay una conexión de primera clase entre las características mencionadas. Los objetivos alcanzados demuestran que los instigaciones para la Gestión de Conocimiento están estrechamente afines con las capacidades para la Gestión de Conocimiento, esto apunta la presencia de los siguientes conocimientos que ayudan a explicar ésta conexión, por una parte la cultura de organización desde las instigaciones están gestionando un progreso en la Gestión de Conocimiento y por otro lado los colaboradores se están manifestando con el compromiso de la evolución de sus actividades del día a día y en este sentido están creando aptitudes idóneas para su labor y para una continua mejora desde la Gestión de Conocimiento.

(Vallejos Patiño 2017) Demuestra en su tesis que la Satis.La. se conecta derechamente con las

condiciones laborales, con la relación de los líderes y la satisfacción de los colaboradores. Lo que denota que todos los factores asociados directamente con los trabajadores afectan directamente en la satisfacción en el ámbito laboral, la manera en que los colaboradores se comportarán en el trabajo, como harán su trabajo y su rendimiento en este caso dentro de esta entidad pública.

(Nieto Hidalgo 2017) en su análisis de la Satis.La. y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central, demuestra que el factor más importante al momento de definir o al menos en este estudio es la compensación laboral lo que genera que los trabajadores estén insatisfechos laboralmente, y en segundo lugar la limpieza dentro de la organización genera un fuerte grado de insatisfacción laboral, lo cual es muy importante que los trabajadores se sientan inconformes por la falta de aseo en sus puestos de trabajo.

(Cabrera Salas 2018) en su evaluación sobre clima de organización y Satis.La. en trabajadores, demuestra que los trabajadores con mayor tiempo dentro de la organización superior a 5 años se sienten más satisfechos y con un nivel mayor de Satis.La. en cuanto a los aspectos de crecimiento, reconocimiento y responsabilidad, lo que denota que al llegar a ciertos años dentro de una organización el trabajador logra obtener cierto grado de satisfacción laboral. Es importante fomentar la Satis.La. en las compañías, trabajar en la retención del recurso humano porque servirá de aporte económico para el país y por ende disminuiría el índice de desempleo.

En el artículo de (Pujol-Cols, 2018) sobre la Satis.La. habla sobre lo determinante que significa dentro del comportamiento organizacional debido a que este factor es muy importante dentro de la identidad de una empresa y lo que define la identidad dentro de la misma.

(Sanchez Trujillo y Garcia Vargas 2017) En su artículo sobre Satis.La. en los entornos de trabajo habla sobre los diferentes aspectos que pueden afectar o determinar la Satis.La. dentro de las empresas, también menciona que este debe ser un tema de interés dentro de las empresas ya que de ello depende del desarrollo de las empresas por lo cual hay que valorar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

(Marin Samanez y Placencia Medina 2017) Sobre la motivación y Satis.La. del personal de una organización de salud del sector privado, nos habla que son la clave para la gestión del recurso humano. La motivación juega un papel muy importante dentro de la Satis.La. ya que este aspecto influye fuertemente en el rendimiento y el desempeño laboral de cada uno de los empleados, a su vez si la motivación es buena esto puede sugerir un enriquecimiento de trabajo que permitirá a los trabajadores asumir mayores responsabilidades dentro de la organización.

De acuerdo a los resultados de Púa (2017) Satis.La. y su relación con la productividad de los

colaboradores, publica como resultado que la Satis.La. está directamente ligada con las facilidades que puede ofrecer la organización para desarrollar cada una de las funciones, así mismo el salario no se equipara a la cargos y compromisos que súplica el puesto, no se ofrece las capacitaciones adecuadas al personal y algunos otros factores lo que conlleva una insatisfacción a los colaboradores dentro de la institución.

(Lacayo Fuentes 2017) denota elementos concluyentes de la Satis.La. en los colaboradores del área administrativa y de operaciones, que hay semejanzas en ciertos grados que se asocian con los indicadores de higiene e indicadores de la estimulación positiva, los indicadores de la higiene encontrados en la investigación se relaciona de manera negativa hacia el trabajo lo que genera molestia e insatisfacción, sin embargo el indicador que genera estimulación positiva genera una gran satisfacción en el colaborador.

Santa cruz et al (2015) habla sobre Satis.La. y el empeño de la organización en los recursos humanos, nos muestra que los contratos o el modo en que se negocia la contratación con los empleados influyen mucho en la Satis.La. dentro de la empresa.

(Orgambídez Ramos, Moura y De Almeida 2016) Menciona en su artículo sobre entorno psicológico de antecedentes de la satisfacción laboral, menciona los factores que se han analizado como liderazgo, marketing interno, y el estrés que desempeñan importantes roles dentro de la organización y todo este análisis dentro de una perspectiva de la prevención y potenciación de los empleados.

Existen diversas manifestaciones cuando hay disgusto laboral tales como: lamentaciones, falta de compromiso, urtar bienes, indisciplina y otros aspectos.

Podemos decir que la inSatis.La. afecta la Cultu.Or., la insatisfacción se divide en 4 factores (C. Rusbult y Lowery 1985):

Activa destructiva

Pasiva destructiva

Activa constructiva

Pasiva constructiva

En cuanto a estos 4 factores, el mayor grado de afectación a la Cultu.Or. está el factor activo destructivo ya que en este punto el trabajador puede llevar a dar una mala Figura de la empresa ante terceros, en cuanto a la pasiva destructiva está en segundo nivel ya que aquí el trabajador puede dejar de hacer o descuidar temas que afectan internamente en la empresa, como tercer nivel esta la activa constructiva que si bien es cierto está dentro de la inSatis.La. pero aporta constructivamente a la Cultu.Or. ya que al empleado estar inconforme, este lo comunica a la organización, y por último está la pasiva constructiva que se encuentra más ligada a la lealtad

que puede tener un trabajador con la empresa donde trabaja. La más alta rotación de empleados dentro de una empresa se debe a la insatisfacción presentada en los siguientes motivos (Newstrom 2011):

- Mantiene problemas con su jefe, o con sus compañeros en el área de trabajo.
- Nota una marcada falta de complacencia laboral.
- No recibe estímulo por su trabajo.
- Comienza a sentirse frustrado en su carrera.

El Objetivo principal de esta investigación es determinar el grado de incidencia en que la Cultu.Or. se relaciona con la Satis.La. de los colaboradores de los terminales portuarios privados de la Provincia del Guayas.

Del objetivo general se desprenden las siguientes características específicas:

- Encontrar correlación del perfil de organización con la Satis.La. de los colaboradores de los terminales portuarios privados en la Provincia del Guayas
- Evaluar la dependencia de la comunicación interna con la Satis.La. de los colaboradores de los terminales portuarios privados en la provincia del Guayas
- Valorar la dependencia entre los elementos del clima de organización con la Satis.La. de los trabajadores de los terminales portuarios privados en la prov. del Guayas
- Puntualizar la dependencia entre las actitudes y valores con la Satis.La. de los colaboradores de los terminales portuarios privados en la provincia del Guayas

2. Materiales y métodos

El artículo científico tiene principalmente como pedestal del estudio a los terminales portuarios de Guayaquil que son: Inarpi, Fertisa, Naportec, TPI, Store Ocean, QC terminales, Ecuagran S.A.

El método de recolección de información que se realizó contó con 26 preguntas; estas fueron revisadas por 3 docentes expertos de la Universidad Politécnica Salesiana. Las encuestas fueron realizadas por medio de preguntas a través de la herramienta Google form a los colaboradores de los terminales portuarios arriba descritos.

El tamaño de la muestra fue de 292 colaboradores de los terminales portuarios, siendo una muestra aleatoria simple calculada mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 PQ}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 PQ}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

Z=nivel de confianza (95%)

P=probabilidad de éxito (0.5)

Q=probabilidad de fracaso (0.5)

e= nivel de error (5%)

N= tamaño de la población (5,363)

$$n = \frac{1,200(0,95)_{\alpha}^2(0.5)(0.5)}{0,05^2(1,200 - 1) + 0,95_{\alpha}^2(0.5)(0.5)}$$

Resolviendo la fórmula antes descrita, se puede comprobar que el tamaño de la muestra “n” fue de 292; con un error marginal del cinco por ciento y nivel de confiabilidad del noventa y cinco por ciento.

Según la ASOTEP, el número total de empresas de terminales portuarios en Guayas es de 7 y el número total de colaboradores es de 1200; la selección de muestra se realizará con los datos del 2018 publicados por ASOTEP.

Las 292 encuestas, fueron distribuidas según el número de colaboradores de cada terminal portuario a los cuales se les envió el respectivo enlace para que puedan llenar la encuesta.

Tabla No. 1

Terminales Portuarios	# de Empleados	% Proporción	Muestra
Inarpi	550	45,83%	134
Fertisa	164	13,67%	40
Naportec	154	12,83%	37
TPI	98	8,17%	24
Store Ocean	75	6,25%	18
QC terminals	80	6,67%	19
Ecuagran S.A.	79	6,58%	19
Total	1200	100,00%	292

Fuente: Autoría propia

En este artículo científico, se utilizó en la encuesta respuestas de escala tipo Likert ya que es uno de los instrumentos más utilizados y ayuda a obtener datos de calidad según el autor Antonio Matas (Matas 2018).

Se utilizó como prueba de fiabilidad el coeficiente de Alfa de Cronbach, esta prueba nos sirvió para verificar que se encuentre correctamente elaborados a las preguntas de las encuestas y poder validar las repuestas de los colaboradores de los terminales portuarios. Las enunciaciones de las interrogaciones fueron en base de las variables planteadas que son: cultura organizaciones y satisfacción laboral.

Matriz de operacionalización

Variable independiente: Cultu.Or.

Tabla No. 2

VARIABLES	DIMENSIONES INDICADORES	INDICES
x: Cultu.Or.	Perfil de la organización	Historia
		Organigrama
		Misión y vision
		Estándares y certificaciones
	Comunicación interna	Comunicación descendente
		Comunicación ascendente
	Elementos del clima organizacional	Dirección
		Supervisión
		Crecimiento profesional
		Cooperación
	Actitudes y valores	Código de ética
		Reglamento interno
		Identidad y compromiso

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Tabla No. 3

VARIABLES	DIMENSIONES INDICADORES	INDICES
Y: Satisfacción laboral	Relaciones	Con los compañeros del trabajo
		Con la parte jerárquica
		Reconocimiento al trabajador
		Vinculación con la Sociedad
	Salarios y recompensas	Salarios y bonificaciones
		Ascensos
		Recompensas y beneficios
	Capacitación	Actualización continua de conocimientos
	Condiciones de trabajo	Ubicación
		Materiales e insumos de trabajo
		Espacio físico
		Turnos y horarios
		Seguridad ocupacional

Para medir la relación que existe entre las dos estudiadas que son variables Cultu.Or. y satisfacción laboral, se realizó la correlación de coeficiente de Spearman, este coeficiente es recomendable utilizarlo cuando se tiene una distribución anormal; es una medida de agrupación lineal que utiliza los rangos lo que permite comparar el número de orden de cada grupo de los sujetos. (Hernández 2018)

El presente trabajo corresponde a una investigación no experimental transversal por que las variables analizadas serán estudiadas tal y como son, sin realizar ninguna manipulación, y transversal por que se realizará el análisis en un año determinado; también es explicativo por que se explicará hechos, causas y consecuencias de la relación entre las dos variables.

Las metodologías para el procesamiento de la información fueron las siguientes:

- Google forms: herramienta que ayudó para la recolección de respuestas de las encuestas.
- Excel: para el manejo de data obtenida en las encuestas, información que fue importada al programa SPSS
- Software SPSS: herramienta que sirvió para validar la data obtenida.

1.1. Software SPSS

Dentro de este software estadístico informático, se realizó algunas validaciones que nos ayudaron a nuestra investigación, lo primero se que se validó fueron las preguntas de las encuestas para determinar si estaban correctamente elaboradas, esto se comprobó mediante el análisis de fiabilidad de las 26 preguntas en donde se obtuvo Alfa de Cronbach de 0,965 según tabla anexa:

Figura No.1

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,965	,965	26

Este resultado demuestra que las preguntas fueron excelentemente elaboradas. (George & Marelly 1995) de acuerdo con tabla de interpretación de coeficientes de Alfa de Cronbach:

Figura No.2

Interpretación de coeficientes de Alfa de Cronbach

Coeficiente	Interpretación
Debajo de 0.5	No aceptable
Entre 0.5 y 0.6	Podría considerar como un nivel pobre
Entre 0.6 y 0.7	Estaría ante un nivel débil
Entre 0.7 y 0.8	Referencia a un nivel aceptable
Entre 0.8 y 0.9	Nivel bueno
Superior a 0.9	Sería excelente

Fuente: (George & Mallery, 1995).

Una vez obtenida las 292 respuestas de los colaboradores, se volvió a realizar la verificación del Alfa de Cronbach en donde nos arroja el mismo resultado.

También se realizó el análisis de fiabilidad por cada variable, en la variable Cultu.Or. arrojo un coeficiente de 0.925 con los 13 primeros ítems este resultado se lo considera como excelente.

Figura No.3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,925	,927	13

La variable de Satis.La. arrojó un resultado de excelente en los 13 ítems restantes.

Figura No.4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,925	,926	13

Para verificar las 5 hipótesis de la actual investigación fue necesaria el manejo de un coeficiente de correlación, mediante el cual se debe de seleccionar dependiendo de la prueba de normalidad de la población:

Hipótesis General(H0): La Cultu.Or. se relaciona con la Satis.La. de los colaboradores de empresas de terminales portuarios privados en la Provincia del Guayas .

Hipótesis Específica 1 (H1): El perfil de la organización se relaciona con la Satis.La. en las empresas de terminales portuarios de la Provincia del Guayas.

Hipótesis Específica 2 (H2): La comunicación interna se relaciona con la Satis.La. de los trabajadores de las empresas de terminales portuarios en la Provincia del Guayas.

Hipótesis Específica 3 (H3): Los elementos del clima organizacional influyen en la Satis.La. de los trabajadores de terminales portuarios en la Provincia del Guayas.

Hipótesis Específica 4 (H4): Las actitudes y valores se relacionan con la Satis.La. de los trabajadores de las empresas de terminales portuarios en la Provincia del Guayas.

El software SPSS arrojó como resultado un comportamiento de una distribución anormal de todas las variables y dimensiones estudiadas por lo que se decide utilizar la correlación del coeficiente de Spearman para poder aprobar las 4 hipótesis.

Como resultado del Rho de Spearman, corresponde a las variables de Cultu.Or. comparada con la variable de Satis.La. fue de 0,845 lo que quiere decir que luego de analizar la población por medio del software SPSS se determina que si hay una relación entre estas dos variables siendo una correlación positiva considerable según tabla de interpretación de coeficientes de correlación. (Hernández Sampieri s.f.)

Figura No.5

Coeficiente	Evaluación
-1.00	Correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y"
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Fuente. Datos tomados de (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Las variables Cultu.Or. es sometida a una prueba de correlación con cada dimensión de la variable Cultu.Or. contra Satis.La. obteniendo resultados de correlación: 0.665 , 0.707 , 0.825 , 0.698 para las dimensiones perfil de la organización, comunicaciones internas, elementos del clima organizacional, actitudes y valores.

2. Resultados

2.1. Análisis General

Acorde a los resultados obtenidos en las encuestas, en la dimensión perfil de la organización, el 54,85% de colaboradores conocen la historia de la empresa, el organigrama, la misión, visión e indican que los terminales marítimos portuarios si se encuentran alineados a estándares y certificaciones respondiendo a estas preguntas totalmente de acuerdo mientras que el 33,33% indican que se encuentran de acuerdo.

El 45% de colaboradores indican que se encuentran totalmente de acuerdo con las comunicaciones internas que se manejan en la empresa tanto con sus superiores como con sus compañeros de trabajo, el 39% indica que está de acuerdo mientras que el 11,15% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En cuanto a los elementos del clima organizacional como dirección, supervisión, crecimiento profesional, cooperación el 38,53% indican que están totalmente de acuerdo, el 44,15% se encuentran de acuerdo y el 11,23% no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo.

De acuerdo con los resultados de actitudes y valores, el 52,93% se encuentran totalmente de acuerdo con el código de ética, reglamento interno e identidad y compromiso y el 37,2% está de acuerdo.

En la dimensión de relaciones con los compañeros de trabajo, los colaboradores responden a un totalmente de acuerdo el 40,16% en donde indican que se siente bien con sus jefaturas, reconocimiento al trabajos y relaciones laborables, el 40,75% indican que se encuentran de acuerdo y el 14,03% no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo.

También se quiso evaluar los salarios y recompensas como parte de la Satis.La. donde resultó que el 28,33% se encuentran totalmente de acuerdo, el 34,8% se encuentran de acuerdo, el 22,43% de colaboradores no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo.

En cuanto a la dimensión de capacitación, el 26,5% de colaboradores están totalmente de acuerdo con las capacitaciones continuas realizadas, el 38,8% se encuentran de acuerdo y el 20,5% de colaboradores no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo.

Finalmente se obtuvieron resultados sobres las condiciones de trabajo es decir la ubicación, materiales e insumos de trabajo, espacio físico, turnos / horarios y salud ocupacional donde el 45,52%, el 40,22% indican que se encuentran de acuerdo y el 10,83% no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo.

3.2 Análisis SPSS

Hipótesis 1: Perfil de la organización

En relación con el objetivo específico 1 y su hipótesis de partida H1 que es el perfil de la organización se conecta con la Satis.La. en las empresas de terminales portuarios de la Provincia del Guayas, se debe de contrastar la H1 con la hipótesis H0 "La cultura de organización se apega con la Satis.La. de los trabajadores en las empresas de terminales portuarios privados en la Provincia del Guayas"

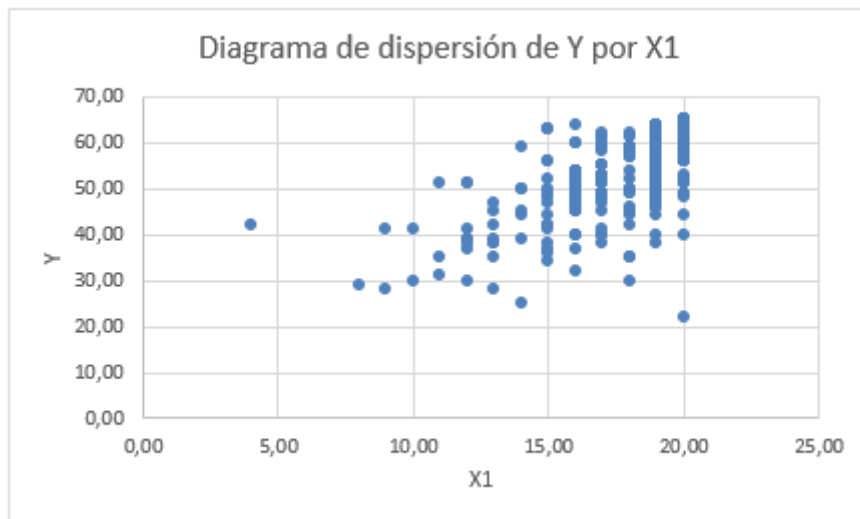
Se comprueba la relación dada entre el perfil de la organización con la Satis.La. expresado a manera de $p \neq 0$, obteniendo:

H0: $p = 0$

H1: $p \neq 0$

De esta manera comprobamos también gráficamente mediante el SPSS con todos los datos obtenido generándonos la siguiente figura anexa:

Figura No.6



Desarrollo: Autores

Se puede decir que se consiente la hipótesis de esta investigación al relacionarse el perfil de la organización con la satisfacción laboral; también se realiza la correlación de Spearman donde nos arroja un factor del 0,665 lo que resulta una correlación positiva media.

Figura No.7

Correlaciones

		Y	X1
Rho de Spearman	Y	1,000	,665**
			0,000
	N	292	292
X1		,665**	1,000
		0,000	
	N	292	292

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

Desarrollo: Autores

Hipótesis 2: Comunicaciones internas

En relación con el objetivo específico 2 y su hipótesis de partida H2 que es la comunicación interna se conecta con la Satis.La. de los colaboradores de las empresas de terminales portuarios en la Provincia del Guayas con la hipótesis H0 "La Cultu.Or. se conecta con la Satis.La. de los colaboradores de empresas de terminales portuarios privados en la Provincia del Guayas"

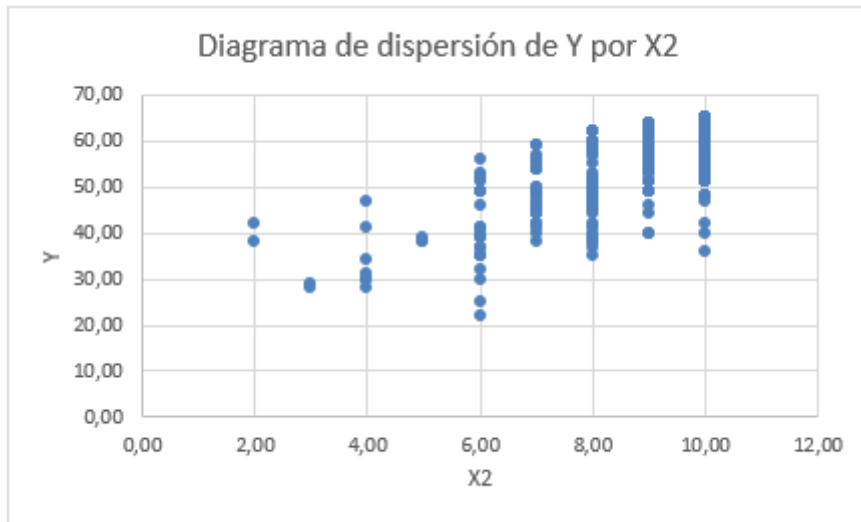
Se comprueba la relación dada entre las comunicaciones internas con la Satis.La. expresada a manera de $p \neq 0$, obteniendo:

H0: $p = 0$

H2: $p \neq 0$

De esta manera comprobamos también gráficamente mediante el SPSS con todos los datos obtenidos generándonos la siguiente figura anexa:

Figura No.8



Desarrollo: Autores

Se puede decir que se acepta la hipótesis de la investigación al relacionarse las comunicaciones internas con la satisfacción laboral; también se realiza la correlación de Spearman donde nos arroja un factor del 0,707 lo que resulta una correlación positiva media.

Figura No.9

Correlaciones			Y	X2
Rho de Spearman	Y	Coefficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	292	292
	X2	Coefficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	292	292

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

Desarrollo: Autores

Hipótesis 3: Elementos del clima organizacional

En relación con el objetivo específico 3 y su hipótesis de partida H3 que son los elementos del clima organizacional influyen en la Satis.La. de los colaboradores de terminales portuarios en la Provincia del Guayas; se debe de contrastar la H3 con la hipótesis H0 "La Cultu.Or. se relaciona con la Satis.La. de los colaboradores de empresas de terminales portuarios privados en la Provincia del Guayas"

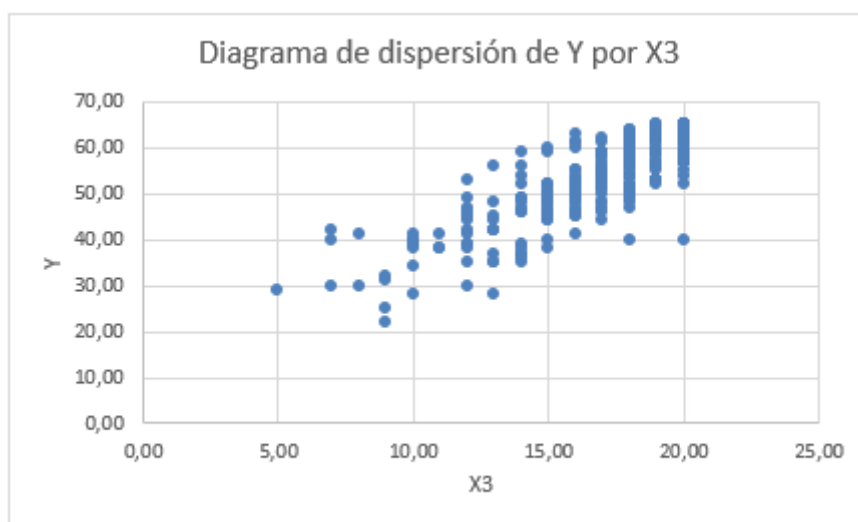
Se comprueba la relación dada entre los elementos del clima organizacional con la Satis.La. expresado a manera de $p \neq 0$, obteniendo:

H0: $p = 0$

H3: $p \neq 0$

Se comprueba de manera gráfica la dispersión mediante el SPSS con todos los datos obtenidos generándonos la siguiente figura anexa:

Figura No.10



Desarrollo: Autores

Se puede decir que se acepta la hipótesis de la investigación al relacionarse los elementos del clima organizacional con la satisfacción laboral; también se realiza la correlación de Spearman donde nos arroja un factor del 0,825 lo que resulta una correlación positiva considerable.

Figura No.11

			Y	X3
Rho de Spearman	Y	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	292	292
	X3	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	292	292

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

Desarrollo: Autores

Hipótesis 4: Actitudes y Valores

De acuerdo con el objetivo específico 4 y su hipótesis de partida H4 que son las actitudes y valores se relacionan con la Satis.La. de los trabajadores de las empresas de terminales portuarios en la Provincia del Guayas; se debe de contrastar la H4 con la hipótesis H0 "La Cultu.Or. se relaciona con la Satis.La. de los colaboradores de empresas de terminales portuarios privados en la Provincia del Guayas"

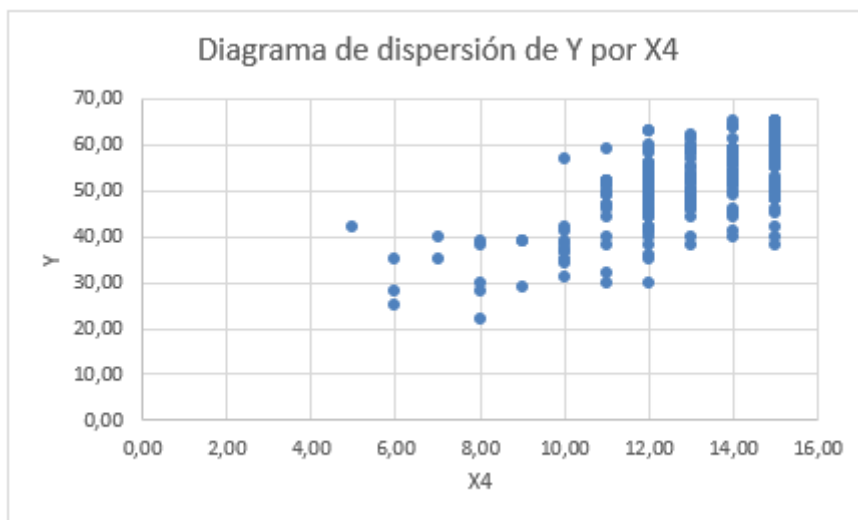
Se comprueba la relación dada entre actitudes y valores con la Satis.La. expresado a manera de $p \neq 0$, obteniendo:

H0: $p = 0$

H4: $p \neq 0$

Se verifica de manera gráfica la dispersión mediante el SPSS con todos los datos obtenidos generándonos la siguiente figura anexa:

Figura No.12



Desarrollo: Autores

Se puede decir que se consiente la hipótesis de la investigación al relacionarse el perfil de la organización con la satisfacción laboral; también se realiza la correlación de Spearman donde nos arroja un factor del 0,698 lo que resulta una correlación positiva media.

Figura No.13

Correlaciones

		Y	X4
Rho de Spearman	Y	1,000	,698**
			0,000
	N	292	292
X4		,698**	1,000
		0,000	
	N	292	292

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

Desarrollo: Autores

Se la hipótesis de la investigación al relacionarse las actitudes y valores con la satisfacción laboral; también se realiza la correlación de Spearman donde nos arroja un factor del 0,698 lo que resulta una correlación positiva media.

Hipótesis General

Relacionando el objetivo general con la hipótesis generalHG: La Cultu.Or. se relaciona con la Satis.La. de los colaboradores de empresas de terminales portuarios privados en la Provincia del Guayas se debe de

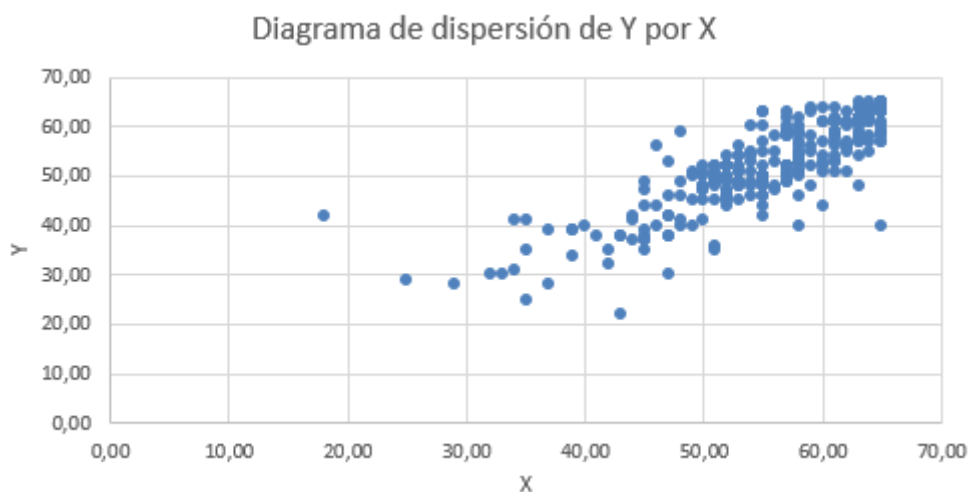
Se comprueba la relación dada entre el objetivo general con la hipótesis general expresado a manera de $p \neq 0$, obteniendo:

H0: $p = 0$

Hg: $p \neq 0$

Se verifica de manera gráfica la dispersión mediante el SPSS con todos los datos obtenidos generándonos la siguiente figura anexa:

Figura No.14



Desarrollo: Autores

Se puede decir que se consiente la hipótesis de la investigación al relacionarse el perfil de la organización con la satisfacción laboral; también se realiza la correlación de Spearman donde nos arroja un factor del 0,698 lo que resulta una correlación positiva considerable.

Figura No.15

Correlaciones

			X	Y
Rho de Spearman	X	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	292	292
	Y	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	292	292

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

Desarrollo: Autores

3. Conclusiones y discusión

Se basan las conclusiones de acuerdo con los resultados obtenidos a un nivel de significancia de 0,05, en todas las hipótesis planteadas las significancias se ubicaron en el nivel 0,01, lo que indica que las hipótesis planteadas obtuvieron aceptación.

- Objeto general: en términos generales la **Cultu.Or.** arrojó un coeficiente/correlación de 0,698 lo que significa que tiene una correlación media afirmativa, aseverando que se conecta positivamente con la Satis.La. en los terminales portuarios privados en la provincia del Guayas, descartando de esta manera la hipótesis nula.
- Objeto específico 1: De acuerdo al análisis del **perfil de la organización**, el cual arrojó un coeficiente/correlación de 0,665 que significa que tiene correlación positiva media, la cual nos revela que la Satis.La. se relaciona con el perfil de la organización en los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas, debido a que los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas comparten su historia con los trabajadores, constantemente se informa sobre la estructura organizacional, se incentiva a los trabajadores a estar apegados a la misión y visión de los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas.
- Objeto específico 2: de acuerdo al análisis sobre las **comunicaciones internas**, el cual arrojó un coeficiente/correlación de 0,707 que significa que tiene correlación positiva media, la cual nos revela que la Satis.La. se relaciona con los diferentes tipos de

comunicación interna en los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas, debido a que en los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas de acuerdo a la investigación existe muy buena comunicación entre la organización y sus trabajadores.

- Objeto específico 3: el análisis del **clima organizacional**, el cual arrojó un coeficiente/correlación de 0,825 lo que significa que tiene correlación positiva media, la cual nos revela que el clima organizacional se relaciona con la Satis.La. en los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas, debido a que los elementos que se tomaron para la investigación mostraron apego a la Satisfacción Laboral.
- Objeto específico 4 : de acuerdo al análisis de las **actitudes y valores** de los Terminales Portuarios como organización, arrojaron un coeficiente/correlación de 0,698 lo que representa que tienen correlación positiva media, la cual nos revela que las actitudes y valores tomados por los terminales portuarios privados se relacionan con la Satisfacción Laboral, lo que denota que las actitudes y valores de los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas están alineados a las actitudes y valores de sus trabajadores.

La Cultu.Or. de los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas muestra que tiene correlación positiva con la Satisfacción laboral, a su vez cada una de las dimensiones establecidas dentro de cada variable, es así como se verifica en este artículo su hipótesis, las variables y sus dimensiones que fueron objeto de análisis en este artículo son determinantes y se concluye la estrecha conexión que existe entre Cultu.Or. y la Satisfacción Laboral.

Concluyendo el artículo podemos denotar que la Cultu.Or. y las dimensiones planteadas influyen estrechamente en la Satis.La. de los trabajadores en los terminales portuarios privados de la provincia del Guayas, ya que debe haber una misión y visión clara dentro de cada terminal portuario privado para que esta pueda ser adoptada y aplicada por los trabajadores, la buena dirección y cooperación por parte de cada una de las personas que conforman cada organización; y las buenas actitudes y valores que debe transmitir la organización para lograr una verdadera Satis.La. en los trabajadores.

Anexo 1

Preguntas de encuesta:

1. ¿La empresa da a conocer su historia a los colaboradores?
2. ¿Los colaboradores conocen el organigrama de la empresa?
3. ¿Los colaboradores conocen la misión y visión de la empresa?
4. ¿La compañía está alineada a estándares y certificaciones?
5. ¿La comunicación con tus compañeros es satisfactoria?
6. ¿La comunicación con tus superiores es satisfactoria?
7. ¿El estilo de dirección se relaciona con el perfil organizacional?
8. ¿Las directrices indicadas por su supervisor están correctamente parametrizadas?
9. ¿Dentro de la organización existen posibilidades de desarrollarse profesionalmente?
10. ¿Se evidencia la cooperación entre los distintos equipos de trabajo?
11. ¿Existe una clara definición de los valores institucionales en su empresa?
12. ¿La empresa da a conocer el reglamento interno?
13. ¿Existe identidad y compromiso entre la empresa y los colaboradores, y viceversa?
14. ¿Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo?
15. ¿Existe afinidad con sus superiores?
16. ¿Se reconoce al colaborador por los logros obtenidos?
17. ¿Se identifica con la contribución que realiza la empresa con la sociedad?
18. ¿Su salario/bonificaciones cumplen sus expectativas?
19. ¿En su trabajo tiene oportunidades de ascensos?
20. ¿Le empresa brinda apoyo para superación profesional/académico y otorga beneficios adicionales?
21. ¿Se siente satisfecho con el número y nivel de capacitaciones que ha recibido?
22. ¿Considera buena la ubicación geográfica de la empresa?
23. ¿La empresa le brinda todos los materiales e insumos para realizar su trabajo?
24. ¿El espacio físico donde labora es apropiado?
25. ¿Los turnos y horarios son programados adecuadamente?
26. ¿El programa de seguridad ocupacional se ajusta a las necesidades del trabajador?

Bibliografía

- C. Rusbult y Lowery. «When Bureaucrats Get the Blues.» *Journal of Applied Social Psychology*, 1985: 83.
- Cabrera Salas, Albert Leonardo. «Clima organizacional y Satis.La. en colaboradores en una Institución Pública Peruana.» *Clima organizacional y Satis.La. en colaboradores en una Institución Pública Peruana*. Lima: Universidad Essan, Marzo de 2018.
- George & Marelly. 1995.
- Gillezeau B., Patricia. «La Cultu.Or. en el desarrollo de empresas inteligentes. fundamentos: valores, comunicación y liderazgo.» *Telos*, 2018: 12.
- González Santa Cruz, Francisco, Tomás López Guzmán, y Sandra María Sánchez Cañizares. «Satis.La. y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba.» *Universidad Politécnica de Cataluña*, 2015: 24.
- Hernández Sampieri, Fernández Colaldo, & Baptista Lucio, 2014. s.f.
- Hernández, Juan Diego. «Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones.» *Universidad Simón Bolívar*, 2018: 9.
- Lacayo Fuentes, José Pablo. «Factores determinantes de la Satis.La. en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala.» *Factores determinantes de la Satis.La. en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, 2017.
- LLanos Encalada, Mónica del Pilar. «Modelo de Cultu.Or. en contribución a la calidad en la Universidad Tecnológica Ecotec.» *Modelo de Cultu.Or. en contribución a la calidad en la Universidad Tecnológica Ecotec*. La Habana, 2017.
- Lomas Púa, Br. Roni. «Satis.La. y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires.» *Satis.La. y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires*. Buenos Aires: Universidad César Vallejo, 2017.
- Marin Samanez, Helen Stephani, y Maritza Dorila Placencia Medina. «Motivación y Satis.La. del personal de una organización de salud del sector privado.» *Horiz Med*, 2017: 11.
- Marulanda, Carlos, Marcelo Lopez, y Fernando Lopez. «La Cultu.Or. y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia.» *Universidad Nacional de Colombia*, 2016: 8.
- Matas, Antonio. «Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión.» *Redie*, 2018: 10.
- Melian Moro, Veronica Carla. «La Cultu.Or. y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo.» *La Cultu.Or. y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo*. Valencia, 2017.
- Molina Tejada, Carmelo. «Análisis de la Cultu.Or. empresarial y su mediación en las acciones formativas.» *Análisis de la Cultu.Or. empresarial y su mediación en las acciones formativas*. 2014.
- Montaña Rey, Angie Paola, y German Alonso Torres Reyes. «Caracterización de la Cultu.Or. y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones.» *Caracterización de la Cultu.Or. y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones*. Bogotá, Enero de 2015.
- Newstrom. *Comportamiento Humano del trabajo*. Mexico: McGraw- Hill, 2011.
- Nieto Hidalgo, Ericka Estefanía. «Análisis de la Satis.La. y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central.» *Análisis de la Satis.La. y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central*. Quito: Universidad Católica del Ecuador, 2017.
- Orgambidez Ramos, Alejandro, Daniel Moura, y Helena De Almeida. «Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral.» *Revista de Psicología*, 2016: 22.
- Pedraza Alvarez, Lilibeth, Kelly Obispo Salazar, Lina Vasquez Gonzalez, y Leonardo Gomez Gomez. «Cultu.Or. desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico.» *Universidad de Magdalena Colombia*, 2015: 9.
- Pujol-Cols, Lucas J. «Satis.La. , Revisiones bibliográficas.» *Universidad ICESI*, 2018: 16.
- Saker Garcia, Janeth del Carmen, Martha Esther Guerra Muñoz, y Astelio de Jesús Silvera

- Sarmiento. «Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables.» Revista Económicas CUC, 2015: 13.
- Sanchez Sanchez, Arturo, Tirso Javier Hernández García, Enrique Martínez MUñoz, Eleazar Villegas González, y Cruz García Lirio. «Cultu.Or. en microempresas.» Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, 2018: 10.
- Sanchez Trujillo, Magda Gabriela, y Ma. de Lourdes E. Garcia Vargas. «Satis.La. en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.» Escuela Superior Tepeji, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Tepeji del Rio, Hidalgo, México, 2017: 7.
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. 2018. <https://www.supercias.gob.ec/portalscvs/>.
- Vallejos Patiño, María Isabel. «Clima organizacional y Satis.La. en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017.» Clima organizacional y Satis.La. en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017. Universidad César Vallejo, 2017.
- Zambrano Benarroch, Alexandra. «Cultu.Or. integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España.» Cultu.Or. integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España. 2015.