

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: “Cultura organizacional y satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura”

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciadas en Administración de Empresas

AUTORAS: Farinango Perachimba Karen Anahí
Paspuezán López Albenis Noemi

TUTOR: MSc. Davila Plazas Oswaldo Ramiro

Tulcán, 2026

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que las estudiantes Farinango Perachimba Karen Anahí y Paspuezán López Albenis Noemí con el número de cédula 1005000607 y 0401812367 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Cultura organizacional y satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la Provincia de Imbabura".

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en la Codificación del Reglamento de Régimen Académico y de Estudiantes de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

MSc. Oswaldo Ramiro Dávila Plazas

TUTOR

Tulcán, septiembre de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciadas en la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial.

Nosotras, Farinango Perachimba Karen Anahí y Paspuezán López Albenis Noemí con cédula de identidad número 1005000607 y 0401812367 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



Farinango Perachimba Karen Anahí
AUTORA



Paspuezán López Albenis Noemí
AUTORA

Tulcán, septiembre de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotras, Farinango Perachimba Karen Anahí y Paspuezán López Albenis Noemí declaramos ser autoras de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Cultura organizacional y satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Farinango Perachimba Karen Anahí

AUTORA



Paspuezán López Albenis Noemí

AUTORA

Tulcán, septiembre de 2026

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme salud, sabiduría y fortaleza para culminar una etapa tan importante de mi vida. Gracias a mis padres, hermanas y a mi hija por su apoyo incondicional, sus consejos y su amor, que fueron fundamentales para seguir adelante y no rendirme en el camino. A la universidad, a mis docentes y en especial al MSc. Oswaldo Dávila quien supervisó a detalle todo el proceso, compartió sus conocimientos, experiencias y orientaciones académicas que contribuyeron significativamente en el desarrollo de esta investigación y a mi formación profesional y personal.

Gracias a cada una de las personas que estuvieron presentes durante este proceso, brindándome motivación, confianza y apoyo para alcanzar esta meta.

Farinango Anahí

Expreso mi sincero agradecimiento a nuestro amado Padre Celestial Jehová por sostenerme en momentos difíciles y por darme la oportunidad de culminar este logro. A mis papis Romel y Leticia, por el esfuerzo, amor y apoyo. A Josué, a mi abuelita Luz y a toda mi familia, quienes estuvieron brindándome palabras de aliento. A mi compañera de tesis Anahí y a mis amigas Soraya, Deisy, Jomi, Jenny, Angela, Kiara y Ámbar por su sincera amistad y su compañía. A la universidad y a los docentes, por brindarme los conocimientos y experiencias para mi formación profesional. De manera especial, agradezco a mi tutor Oswaldo Dávila y a mis docentes Jeaneth B. y Rubén G. por su orientación y entrega en el transcurso de nuestra investigación. Asimismo, agradezco a los profesionales que me acompañaron durante el proceso de prácticas: Rommel, Verónica y Paúl por instruirme profesional y personalmente. Siento gratitud hacia José y Miriam por recibirme con mucho cariño, cuando realizaba las encuestas de mi investigación. A los gerentes y al personal de cada una de las empresas por su tiempo y amabilidad. También a Jonathan Almeida por la motivación, compañía y cariño. Finalmente, agradezco a todas las personas que contribuyeron al cumplimiento de esta meta.

Paspuezán Albenis

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesaria para superar cada desafío y no rendirme a lo largo de este camino. Su bendición ha sido fundamental para alcanzar esta meta tan importante en mi vida.

A mis padres María Perachimba y Luis Farinango que me motivaron a seguir adelante aun estando en los momentos más difíciles, a mis hermanas por su amor y apoyo incondicional y a mi hija Kiara Yarlani por ser mi mayor inspiración en cada etapa de mi vida. Gracias por confiar en mí y ayudarme a alcanzar esta meta tan importante.

A mis docentes y a todas las personas que formaron parte de este proceso, gracias por compartir sus conocimientos y aportar en mi formación profesional y personal.

Farinango Anahí

“Sin él no soy nadie” con profunda gratitud este trabajo es de mi Padre Celestial Jehová, por regalarme la vida, fortaleza y sabiduría necesarias para continuar de pie en todo el proceso. A mis amados padres, Romel Paspuezán y Leticia López el regalo más valioso que Dios me ha concedido, quienes han sido mi mayor ejemplo de esfuerzo, amor y sacrificio. Sus palabras fueron mi refugio, su bondad y amor me dieron la fuerza necesaria para continuar cuando el camino era difícil. Con profundo amor, admiración y gratitud, les dedico este logro como una pequeña muestra de todo lo que significan para mí. Gracias por creer en mis sueños incluso antes de que yo pudiera verlos hecho realidad. A mi hermano Josué Paspuezán, por su compañía y motivación constante. A mi abuelita Luz Paspuel, por sus consejos, oraciones y amor sincero que siempre me brindaron tranquilidad y fuerza para continuar. A toda mi familia, por estar presente en cada momento importante y por ser parte fundamental de este sueño cumplido. También dedico este trabajo a mis amigas Soraya, Deisy y Ámbar, por compartir conmigo alegrías, preocupaciones, aprendizajes y consejos que hicieron más llevadero este proceso.

Paspuezán Albenis

ÍNDICE

RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
I. EL PROBLEMA.....	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	17
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. Objetivo General	20
1.4.2. Objetivos Específicos	20
1.4.3. Preguntas de Investigación	20
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2. MARCO TEÓRICO	24
III. METODOLOGÍA	29
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	29
3.1.1. Enfoque	29
3.1.2. Diseño de investigación	29
3.1.3. Tipo de investigación.....	30
3.2. HIPÓTESIS	31
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	31
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	32
3.4.1. Método	32
3.4.2. Técnicas.....	33

3.4.3. Instrumento	33
3.4.4. Prueba piloto	33
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	34
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. RESULTADOS	36
4.2. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. CONCLUSIONES.....	54
5.2. RECOMENDACIONES	55
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
VII. ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable cultura organizacional y satisfacción laboral	32
Tabla 2. Coeficientes de fiabilidad obtenidos en la prueba piloto de las variables ..	34
Tabla 3. Empresas de cada cantón y número de colaboradores del sector manufacturero de la provincia de Imbabura	35
Tabla 4. Distribución de los participantes según la edad	37
Tabla 5. Distribución de los encuestados de acuerdo con el género	37
Tabla 6. División de los participantes en cuanto al nivel educativo	38
Tabla 7. Resultados de fiabilidad interna de las variables de estudio.....	38
Tabla 8. Percepción de los trabajadores sobre la primera dimensión de la cultura organizacional.....	39

Tabla 9. Percepción de los trabajadores sobre la segunda dimensión	39
Tabla 10. Percepción de los trabajadores sobre la tercera dimensión.....	40
Tabla 11. Percepción de los trabajadores sobre la cuarta dimensión	40
Tabla 12. Percepción de los trabajadores sobre la quinta dimensión	41
Tabla 13. Percepción de los trabajadores sobre la sexta dimensión	41
Tabla 14. Percepción de los trabajadores sobre la primera dimensión de la satisfacción laboral	42
Tabla 15. Percepción de los trabajadores sobre la segunda dimensión	43
Tabla 16. Medidas de tendencia central de la cultura organizacional	43
Tabla 17. Medidas de posición de la cultura organizacional	44
Tabla 18. Medidas de tendencia central de la satisfacción laboral.....	45
Tabla 19. Medidas de posición de la satisfacción laboral	45
Tabla 20. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la variable independiente y de la variable dependiente.....	48
Tabla 21. Análisis de correlación de Spearman entre las variables de estudio.....	49
Tabla 22. Correlación de Spearman entre las dimensiones de cultura organizacional con las de la satisfacción laboral	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de caja y bigotes de la variable cultura organizacional.....	44
Figura 2. Diagrama caja y bigotes de la variable de satisfacción laboral.....	46
Figura 3. Análisis de normalidad de la variable cultura organizacional	47

Figura 4. Análisis de normalidad de la variable satisfacción laboral 48

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas 62

Anexo 2. Encuesta 63

Anexo 3. Evidencia de aplicación de encuestas 67

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura. La metodología de la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, de tipo descriptivo y correlacional, aplicando el método deductivo. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos correspondió a un cuestionario estructurado con 39 preguntas basadas en la escala de Likert, de las cuales 24 estuvieron orientadas a identificar la cultura organizacional y 15 ítems a la satisfacción laboral. La población de estudio estuvo conformada por 360 colaboradores del talento humano de 20 Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura. Esta población se consideró finita, y se realizó un censo poblacional ya que el número de participantes fue accesible. En los hallazgos, se empleó el software estadístico JASP y Microsoft Excel para el procesamiento y análisis de la información. Asimismo, se realizaron pruebas de confiabilidad para ambas variables de estudio, obteniendo en cultura organizacional un Alpha de Cronbach de 0,970 y un Omega de McDonald de 0,970; mientras que, en satisfacción laboral, se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,960 y un Omega de McDonald de 0,961. En ambas variables de estudio se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,975 y un Omega de McDonald de 0,976 evidenciando una alta confiabilidad del instrumento aplicado. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk reportó valores de significancia inferiores a 0,05 ($p=0,001$) para ambas variables, y para determinar la relación entre las variables, se aplicó la correlación de Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de 0,715 lo que evidencia una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Palabras Clave: Cultura organizacional, satisfacción laboral, manufactura.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the relationship between organizational culture and job satisfaction among the human talent of manufacturing SMEs in the Province of Imbabura. The research methodology was developed under a quantitative approach, with a non-experimental, crosssectional, descriptive, and correlational design, applying the deductive method. The research technique used was the survey, and the data collection instrument consisted of a structured questionnaire with 39 Likert-scale questions, of which 24 were aimed at identifying organizational culture and 15 at measuring job satisfaction. The study population consisted of 360 employees from 20 manufacturing SMEs in the Province of Imbabura. This population was considered finite, and a population census was conducted since the number of participants was accessible. For the findings, JASP statistical software and Microsoft Excel were used for data processing and analysis. Reliability tests were also conducted for both study variables. For organizational culture, a Cronbach's Alpha coefficient of 0,970 and a McDonald's Omega coefficient of 0,970 were obtained. For job satisfaction, a Cronbach's Alpha coefficient of 0,960 and a McDonald's Omega coefficient of 0,961 were obtained. Considering both variables together, a Cronbach's Alpha of 0,975 and a McDonald's Omega of 0,976 were achieved, demonstrating the high reliability of the instrument used. The Shapiro-Wilk normality test reported significance values below 0,05 ($p = 0,001$) for both variables. To determine the relationship between the variables, Spearman's Rho correlation was applied, yielding a coefficient of 0,715, which indicates a strong positive and statistically significant correlation between organizational culture and job satisfaction. Therefore, the null hypothesis (H_0) was rejected, and the alternative hypothesis (H_1) was accepted.

Keywords: Organizational culture, job satisfaction, manufacturing.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación analiza la relación entre la cultura organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL) del talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura. Cameron y Quinn (2006) afirma que la CO está conformada por valores, prácticas y comportamientos que orientan la manera en que los trabajadores perciben y desarrollan sus actividades dentro de las pequeñas y medianas empresas.

De acuerdo con Frederick Herzberg (1959), la satisfacción laboral depende de factores relacionados con el ambiente de trabajo, el reconocimiento, las condiciones laborales y la motivación que experimentan los trabajadores en sus funciones diarias. En este sentido, esta investigación busca conocer la existencia de relación de la CO en la SL del talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.

En el primer capítulo se desarrolla el problema de investigación, donde se indica la situación actual de la CO y la SL tanto a nivel internacional, nacional como local. Se presenta la formulación del problema, la justificación, un objetivo general y tres objetivos específicos, y las preguntas de investigación, resaltando la importancia de estudiar estas variables para mejorar el desempeño organizacional y el bienestar del talento humano en las empresas manufactureras de la provincia de Imbabura.

La fundamentación teórica de la investigación se formula en el capítulo dos, donde se muestran antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados con la variable independiente y con la variable dependiente. Además, se explican las principales teorías que sustentan el estudio, entre ellas el modelo de "Valores en competencia" de Cameron y Quinn para analizar la CO, y la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg para comprender la SL.

En el capítulo tres se presenta la metodología, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de tipo descriptivo y correlacional, debido a que busca analizar la relación entre las variables de estudio. Para la recolección de información se aplicó una encuesta dirigida al talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura, utilizando cuestionarios basados en los

modelos de Cameron y Quinn y de Herzberg. Además, se describen la población, las técnicas, los instrumentos y el análisis estadístico, donde se aplicó una prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) y, posteriormente, se utilizó un coeficiente de correlación (Spearman).

En la cuarta parte se presentan los resultados y la discusión. Se realizó un análisis sociodemográfico, así como el estudio de la confiabilidad de los cuestionarios aplicados. Posteriormente, se analizan los resultados relacionados con la CO y la SL, identificando que predominan características asociadas a una cultura jerárquica. De igual manera, se evidencia un nivel alto de SL en factores extrínsecos, relacionados con el salario, políticas, condiciones de trabajo y seguridad laboral.

En el quinto punto se presentan las conclusiones y recomendaciones, a partir de los resultados del análisis estadístico. En este apartado se determina la existencia de relación entre la CO y la SL, evidenciando que una adecuada gestión organizacional influye positivamente en el bienestar y desempeño del talento humano.

También, concluye que dentro de las organizaciones predomina una cultura jerárquica. Caracterizada por el control, el cumplimiento de normas, la estructura formal y la eficiencia en los procesos organizacionales. Este tipo de cultura promueve la estabilidad, la coordinación de actividades y el seguimiento de procedimientos establecidos para lograr los objetivos corporativos.

Además, los trabajadores presentan niveles favorables de satisfacción laboral en los factores extrínsecos, lo que refleja una percepción positiva respecto a las condiciones de trabajo, la remuneración por su debido aporte, la seguridad laboral, las relaciones interpersonales y las políticas organizacionales, aspectos que contribuyen en el bienestar y la permanencia del personal.

Finalmente, se proponen recomendaciones orientadas a fortalecer el reconocimiento laboral, la remuneración salarial, el trabajo en equipo y las condiciones del trabajo laboral. El propósito es mejorar el ambiente organizacional y promover una experiencia laboral única y más satisfactoria para los participantes.

Estas acciones buscan generar un mayor compromiso por parte de los trabajadores, favoreciendo el bienestar y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. De modo que, se espera que la implementación de aquellas estrategias contribuya al incremento de la satisfacción laboral y al mejoramiento del desempeño del talento humano de las pymes manufactureras.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La cultura organizacional (CO) es apreciada como un activo intangible en las empresas, ya que esta impulsa la productividad en pequeñas y grandes organizaciones (Sánchez et al., 2023). Una gran variedad de estudios ha comprobado que la cultura influye en el comportamiento de los trabajadores, la motivación, la toma de decisiones y en los resultados organizacionales; se reconoce que la CO decide el fracaso o el éxito en la adopción de estrategias empresariales (Becerra et al., 2024).

Los resultados de Dávila y Bringas (2023) indican que a nivel de Latinoamérica la cultura es considerada como un elemento indispensable para el funcionamiento empresarial, existe una brecha de percepción entre los líderes y los empleados. Un pequeño grupo de trabajadores consideran que la CO se encuentra definida y orientada al desempeño, el resto la percibe como mal gestionada y poco estructurada, lo cual refleja una desconexión interna que afecta el compromiso laboral e incrementa el agotamiento del talento humano.

En Ecuador, el panorama de las pymes manufactureras mostró desafíos específicos, el 75 % de pymes menores a nueve años de trayectoria reportaron un rendimiento “muy malo” que se le asignó a la prevalencia de una cultura jerárquica y de mercado mal ejecutada. Presentó que la cultura organizacional en las pymes ecuatorianas no está alineada con la adaptabilidad exigida por el mercado, con el crecimiento sostenible ni con las estrategias de competitividad (Obando et al., 2020).

Según Valero et al. (2021), en Ecuador el 80 % de las empresas son pymes, son importantes para el progreso económico y para la generación de empleo. No obstante, estas organizaciones suelen enfrentar conflictos internos debido a una gestión inadecuada de la estructura organizacional y a la ausencia de políticas claras, lo que puede generar dificultades en la coordinación de actividades.

En la investigación, Huera (2023) propone que las debilidades en la cultura organizacional es la ausencia de comunicación entre trabajadores y directivos, poca

colaboración en la toma de decisiones por parte de los integrantes de la entidad y ausencia de herramientas para la resolución de conflictos. A pesar de estos aportes no se encontraron estudios específicos enfocados en las pymes manufactureras en la provincia de Imbabura.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2026) presenta que, el objetivo de SL es tener un empleo pleno, productivo y libremente elegido, para garantizar las condiciones de trabajo decente el cual incluya la libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En situaciones de crisis, se tienen que priorizar la seguridad y la salud, mediante equipos de protección personal y asistencia médica, incluido una seguridad básica de ingresos y acceso a la protección social.

En el contexto internacional, la satisfacción laboral constituye una problemática relevante dentro de las organizaciones, especialmente en los países de América Latina, debido a que se encuentra influenciada por diversos factores individuales y organizacionales. Aspectos como las condiciones laborales, la remuneración, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y el liderazgo inciden directamente en la percepción que tienen los trabajadores sobre su empleo, afectando su bienestar, compromiso y desempeño dentro de las organizaciones.

En este sentido, estudios realizados en empresas ecuatorianas como peruanas evidenciaron que rasgos como las situaciones de trabajo, la remuneración y el entorno laboral inciden directamente en el nivel de satisfacción de los obreros. Generan muchos casos de desmotivación, bajo compromiso y disminución del desempeño laboral (Mora et al., 2022).

En Ecuador, se evidencia que factores como los aspectos intrínsecos del empleo influyen en el bienestar del trabajador. A pesar de que algunos factores presenten niveles favorables, persisten limitaciones que afectan el desempeño; en este sentido, varios estudios coinciden en la necesidad de proponer estrategias orientadas a fortalecer la satisfacción laboral para mejorar el rendimiento y los resultados organizacionales (Valencia, 2023).

En Imbabura, se identifica que la SL en los trabajadores presenta limitaciones asociadas al liderazgo ejercido dentro de las entidades, el estudio evidencia que las formas de liderazgo inadecuados afectan negativamente en la motivación, el desempeño y el compromiso del trabajador. Esta situación tiene gran relevancia de

la SL como un factor clave para el funcionamiento de las entidades (Paredes et al., 2022).

A nivel global la cultura organizacional se enfrenta a problemáticas en relación con la SL, después de la pandemia se ha evidenciado el incremento de exigencias organizacionales y los debidos cambios en las dinámicas laborales como la desmotivación, la falta de incentivos y estimulación. Lo que impide que los empleados alcancen los objetivos institucionales y limita la productividad organizacional (Aspajo et al., 2024).

El estudio desarrollado en una industria manufacturera de Quito señala que existen deficiencias en la CO que inciden en los niveles de SL de los trabajadores, generando inconformidad, bajo compromiso y limitaciones en el desempeño laboral. Estas situaciones reflejan la necesidad de fortalecer los valores organizacionales, el liderazgo y las condiciones laborales, con el propósito de mejorar el bienestar y la eficiencia de los colaboradores (Mejía y Morales, 2023).

En la provincia de Imbabura, la evidencia científica sobre la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las pymes manufactureras es aún limitada. Esto se debe a que la mayoría de las investigaciones desarrolladas a nivel local se han enfocado en otros sectores económicos o se han realizado en contextos geográficos distintos, lo que evidencia la necesidad de generar estudios específicos en este ámbito. Por lo que se concluye una existencia débil de cultura organizacional e inestabilidad de satisfacción laboral

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene un aporte significativo en los beneficiarios directos, que es la academia; la UPEC, ya que fortalece el conocimiento científico y proporciona un documento técnico el cual puede ser utilizado como base para futuras investigaciones. Por otro lado, los estudiantes se benefician al contar con una fuente de información estructurada y actualizada lo que facilita el aprendizaje y la comprensión del tema. De igual manera, este documento resulta útil para personas

interesadas en este ámbito de estudio, porque ofrece información relevante y resultados que pueden ser adaptados a distintos contextos académicos.

Los beneficiarios indirectos es el sector manufacturero y el talento humano, ellos pueden aprovechar los resultados de esta investigación para mejorar sus procesos, optimizar los recursos y fortalecer la toma de decisiones. Los hallazgos de la investigación contribuyen al desarrollo organizacional, fomentando prácticas más eficientes y sostenibles dentro de las empresas. También, la investigación puede servir como referencia para implementar estrategias, las cuales impulsen en el crecimiento y en la competitividad del sector, generando un impacto positivo en el ámbito económico y social.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2025) identifica que el sector manufacturero ecuatoriano es primordial dentro de la estructura productiva del país, siendo una fuente de empleo formal. En 2021 y 2022, la manufactura de alimentos presentó aproximadamente el 7,00 % del PIB, consolidándose como un eje estratégico para la transformación de las materias primas, para abastecer el mercado interno y para abastecer la exportación. Por otro lado, en el año 2024, el sector manufacturero representó el 10,10 % de empleo concentrada en áreas urbanas y en las actividades de producción de alimentos, de textiles y de bienes de consumo.

El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la provincia de Imbabura (PDOT, 2024) prioriza el fortalecimiento de los sectores productivos como el industrial, artesanal y de servicios, para dinamizar la economía local y generar empleo en condiciones dignas. Se promueve la ejecución de programas orientados al incremento del empleo adecuado, la inclusión laboral y la reducción de brechas de desigualdad.

Los líderes de las organizaciones pasan por alto la forma en que se comunican, organizan y tratan al personal, afectando el ánimo y el desempeño diario de sus trabajadores. Se requiere conocer la cultura organizacional y la satisfacción laboral dentro de las entidades del sector manufacturero para identificar oportunidades de mejoras y lugares de trabajo más eficientes y productivos.

Por otra parte, los resultados obtenidos constituyen una herramienta de apoyo para que los gerentes de las instituciones puedan tomar decisiones más adecuadas y fundamentadas con relación a la gestión del talento humano. Su aplicación genera beneficios tanto para los trabajadores como para las pequeñas y medianas

empresas manufactureras de Imbabura, al contribuir a su crecimiento, competitividad y sostenibilidad organizacional.

La investigación se vincula con los objetivos de desarrollo sostenible que menciona la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (2022). Los ODS específicos son: Educación de calidad, las organizaciones necesitan capacitaciones y desarrollos profesionales para fortalecer el crecimiento personal y profesional de los empleados. Trabajo decente y crecimiento económico, se busca un ambiente laboral justo, con sueldo y reconocimiento para generar la satisfacción laboral y una buena cultura organizacional.

Industria, Innovación e Infraestructuras, para promover la mejora continua de la empresa, es importante incluir a los trabajadores para que se sientan como parte del éxito de la empresa. Reducción de las desigualdades, para que se mantenga un trato justo para todo el personal de las organizaciones.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1997) en su documento normativo denominado Clasificación Internacional Normalizada de la Educación presenta el numeral 31 de ciencias sociales y del comportamiento destacada sobre la historia de la economía, ciencias políticas, sociología, demografía, antropología. También se encuentra el numeral 34 de educación comercial y administración destaca la comercialización, ventas, relaciones públicas, gestión financiera, estos puntos fortalecerán la comprensión de los temas a investigar, ayudando a mejorar la cultura organizacional y la satisfacción laboral, beneficiando a toda una empresa.

La investigación cumple con uno de los lineamientos de investigación pertenecientes en la Carrera de Administración de Empresas. La competitividad empresarial, retoma la teoría marco de valores de competencia y factores motivacionales y factores higiénicos para determinar la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.

La malla curricular de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi proporciona lineamientos teóricos y metodológicos desde distintas áreas. Se integran los conocimientos adquiridos durante la carrera en un estudio adaptado al contexto empresarial del sector manufacturero ubicado en Imbabura.

La cultura organizacional de acuerdo con Cameron y Quinn (2006) son los valores, prácticas y comportamientos de los trabajadores dentro de una organización, afectando directamente el desempeño laboral. De hecho, la satisfacción laboral depende de factores bifactoriales que experimentan los colaboradores. Por ello, el currículo académico permite aplicar de forma adecuada las herramientas investigativas y estadísticas generando recomendaciones orientadas al fortalecimiento organizacional y laboral (Frederick Herzberg, 1959).

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la Provincia de Imbabura.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar la cultura organizacional del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.
- Establecer la satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.
- Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la cultura organizacional del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura?
- ¿Cuál es la satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura?
- ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se exponen a continuación los antecedentes, con el fin de determinar los aportes teóricos y empíricos que ya existen sobre este tema. Examinar estas investigaciones permite comprender el comportamiento de las variables en contextos diferentes, identificar enfoques metodológicos y resultados significativos.

En este sentido se estructuran en base de su alcance geográfico, considerando estudios a nivel internacional, nacional y local. A continuación, se detallan antecedentes de la variable Independiente a nivel macro, meso y micro.

A nivel internacional se lleva a cabo una investigación centrada en analizar la cultura organizacional en pymes de la industria manufacturera, a partir de un enfoque cuantitativo con alcance correlacional; el estudio se apoyó en el modelo de valores en competencia de Cameron y Quinn; se evidenciaron que predominan las culturas enfocadas en la innovación, trabajo en grupo y el cumplimiento de objetivos (Montañez et al., 2024).

Los resultados de Sepúlveda et al. (2026) indican que la CO y el bienestar en el trabajo en empleados de la industria manufacturera y tuvieron como propósito estudiar el dominio de CO en el bienestar de los obreros. La investigación se la realizó con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y corte transversal; la muestra fue de 87 trabajadores, de Cameron y Quinn se ha utilizado el cuestionario de CO; en los efectos se demostró que la CO mantiene una relación positiva con el bienestar laboral.

El objetivo de la CO en pymes manufactureras de la ciudad de Quito es identificar los posibles efectos en el rendimiento organizacional. Este estudio se desarrolló con enfoque mixto, con un diseño no experimental y alcance correlacional, utilizando muestra por conveniencia de entre 2 192 pymes. Los resultados evidenciaron que los tipos de CO influyen de manera diferenciada en el rendimiento (Obando et al., 2020).

Huera (2023) indica que la CO de la compañía Importaciones Marcos, situada en Ibarra, para determinar su estado actual y sugerir estrategias de optimización. La

investigación se llevó a cabo con una metodología cuantitativa, de carácter descriptivo y no experimental, empleando un cuestionario tipo Likert que fue administrado a los 12 miembros del equipo de la organización. Los hallazgos mostraron deficiencias en áreas como la comunicación y la adaptación a los cambios, así como una participación restringida del personal en los procedimientos organizacionales, lo cual causaba problemas en el entorno laboral.

A nivel global, analizaron la satisfacción laboral en pymes industriales de Marruecos, basándose en la teoría de los factores de Herzberg. La investigación se desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, empleando la encuesta como técnica aplicada a 200 trabajadores, seleccionados mediante muestreo por conveniencia; los resultados evidenciaron que los factores que influyen en la SL varían según el tipo de trabajador (Faiçal Abou Moudriq y Ait Soudane, 2025).

Según Álvarez et al. (2022) el diseño de una escala para medir la satisfacción laboral a nivel global es determinar el nivel de SL en las pymes de Tuxpan. La investigación se sustenta en la teoría de los factores de Herzberg, para la recolección de datos se diseñó un cuestionario compuesto por 15 ítems, medidos a través de una escala de Likert. En cuanto al análisis estadístico, se emplearon pruebas de validez y confiabilidad, de KMO, chi-cuadrado y el coeficiente de Cronbach.

En la ciudad de Quevedo, Ecuador, se analizó la SL en una entidad manufacturera de maquinarias y equipos agrícolas, mediante una investigación descriptiva y de campo, con enfoque cuantitativo, apoyada en el método deductivo. La población de 21 personas que conformaban áreas diferentes; en la recolección de información se utilizaron entrevistas y encuestas. Los resultados reflejaron una percepción positiva entre los empleados, destacando la importancia de este factor en el entorno organizacional (Zamora, 2024).

El estudio de Alvear (2024) se propuso examinar la SL del sector manufacturero de los empleados en Ecuador, considerando su relación con factores del entorno organizacional. La exploración se realizó con enfoque cuantitativo, empleando una encuesta; se demostró que aspectos como comunicación, liderazgo y relaciones laborales tienen una influencia decisiva en la SL de los colaboradores.

En la provincia de Imbabura, Paredes et al. (2022) observaron la satisfacción laboral en los trabajadores de Atuntaqui y Otavalo, con el objetivo de determinar su relación con factores organizacionales. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo,

empleando métodos analítico, estadístico, deductivo y sintético, la técnica fue la encuesta y se usó el coeficiente de Spearman para el análisis estadístico. La investigación se sustentó en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, concluyendo que mejores condiciones organizacionales incrementan la satisfacción de los trabajadores.

A nivel macro, Lee et al. (2020) analizan la influencia de los tipos de cultura organizacional en la satisfacción laboral en trabajadores de pymes manufactureras. El objetivo es analizar el efecto de distintos tipos de cultura organizacional sobre la satisfacción laboral. La investigación se desarrolló utilizando datos secundarios, considerando una muestra de 459 trabajadores de empresas manufactureras; para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS 18.0 aplicando pruebas estadísticas como análisis de fiabilidad, validez, correlación, regresión múltiple y regresión jerárquica.

Gbenga-Julius et al. (2025) analizaron la satisfacción laboral con el objetivo de determinar su relación con la cultura organizacional, mediante un enfoque cuantitativo. En el análisis de la información se emplearon estadísticas descriptivas y regresión múltiple, evidenciando que la CO influye significativamente en la SL. Los elementos destacados son, el reconocimiento, el equilibrio y el compromiso inciden directamente en el bienestar del talento humano dentro de las organizaciones.

González et al. (2025) mencionan la cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral, su propósito es analizar la relación entre la variable independiente y dependiente. Se desarrolló bajo un enfoque mixto, de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional causal, con diseño no experimental y corte transversal. La muestra conformada por 144 trabajadores de 11 pymes manufactureras; para el análisis se aprovecharon herramientas estadísticas como el alfa de Cronbach.

En su estudio, Cano et al. (2025) analizaron la cultura organizacional como un factor determinante de la satisfacción laboral en una empresa industrial. El objetivo de la investigación fue determinar cómo la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, transversal y no experimental. La muestra estuvo conformada por 152 trabajadores, y la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta. Para el análisis de la información se emplearon herramientas estadísticas inferenciales. Los resultados

evidenciaron que la cultura organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral.

A nivel nacional, el trabajo de investigación sobre el impacto de la CO en la SL, se plantearon analizar la relación entre ambas variables. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo explicativo, con muestra de 140 ayudantes; para la recopilación de la base de datos se tomó en cuenta la encuesta, destacando el uso del instrumento que plantean los autores Cameron y Quinn para medir la CO. Los resultados evidenciaron que la cultura institucional tiende a impactar significativamente la satisfacción del empleo (Mejía y Peñaranda, 2024).

A nivel de la provincia de Imbabura no se han encontrado investigaciones que analicen simultáneamente la cultura empresarial y la satisfacción laboral en pymes manufactureras. Tampoco estudios que incorporen de forma conjunta los enfoques teóricos propuestos por Cameron y Quinn, junto con la teoría bifactorial de Herzberg.

Aunque existen estudios locales relacionados con alguna de las variables de estudio, estos no establecen una conexión teórica ni empírica entre ambas. Por ello se evidencia una brecha investigativa de Imbabura, lo cual justifica la pertinencia y aporte del presente estudio, orientado a generar conocimiento en esta zona.

2.2. MARCO TEÓRICO

Cultura organizacional

Schein (2010) indica que la cultura organizacional es la forma de cómo la gente se comporta, trabajan e interactúan dentro de una empresa, basada en creencias y maneras de pensar que se han desarrollado con el tiempo. Esta cultura se refleja en los artefactos, como las normas, símbolos y comportamientos visibles; en los valores, que orientan la manera de trabajar y tomar decisiones; y en los supuestos básicos, que son ideas profundas que los miembros consideran correctas y que influyen en su comportamiento diario dentro de la organización.

De acuerdo con Daniel Denison (1990), la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y prácticas laborales compartidas dentro de una empresa que determinan cómo interactúan los ayudantes y alcanzan los propósitos de la organización. Además, señala que una cultura sólida ayuda a que exista mayor

participación, adaptación a los cambios, trabajo coordinado y claridad en la dirección de la empresa

Con el propósito de determinar la cultura organizacional del personal de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura se retoma la Teoría de MVC de los autores Cameron y Quinn. Definida como variable independiente en la investigación integra las dimensiones: características dominantes, administración de empleados, amalgama organizacional, liderazgo organizacional, énfasis estratégico y criterios de éxito.

Las características dominantes, se refiere a la esencia de la organización; el liderazgo organizacional, que evidencia la forma en que se dirige; administración de empleados, indica cómo se trata a los empleados y el ambiente laboral. Asimismo, se identifica, amalgama organizacional, que representa los elementos que mantienen la unidad; énfasis estratégico, que identifica las prioridades que orientan la formación del trabajador; y los criterios de éxito, que establecen cómo se la caracteriza y recompensa el logro (Chuc, 2017).

Tipos de cultura organizacional

Según Cameron y Quinn (2006), se clasifican en cuatro categorías que predominan dentro de las organizaciones: clan, adhocracia, mercado y jerarquía. De acuerdo con los autores, la cultura clan refleja un ambiente caracterizado por la integración y sentido de pertenencia, similar al de una familia, donde predomina la confianza, lealtad, el trabajo en equipo, la aportación y la responsabilidad de sus colaboradores. En este sentido, los dirigentes asumen un rol de guía y apoyo, priorizando el desarrollo del talento humano a largo plazo.

Por su parte, la cultura adhocracia se orienta hacia un entorno dinámico, creativo y emprendedor. En el cual las personas asumen riesgos y los dirigentes son percibidos como innovadores que promueven el cambio y muestran compromiso. Consideran el triunfo con la creación de bienes o servicios especiales que ningún otro tenga.

Los mismos autores indican que la cultura de mercado son organizaciones encaminadas a resultados, su principal objetivo es cumplir con el trabajo y el logro de metas medibles. Se enfoca en el éxito, la reputación y la competitividad a largo plazo, considerando el éxito mediante la cuota de mercado y la penetración.

Finalmente, la cultura jerárquica corresponde a un modelo de organización formal y estructurada, donde los procedimientos regulan el trabajo, los líderes son organizadores enfocados en la eficiencia. Adicionalmente se mantiene unida por tener normas y políticas priorizando la estabilidad; definiendo el éxito por la confiabilidad, la fluidez operativa, los bajos costos y la seguridad laboral.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral del talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura es estudiada desde la teoría de los dos factores. Aamodt (2010) menciona que la teoría de Frederick Herzberg expone: factores de higiene, aquellos elementos que se relacionan con el puesto pero que no se lo involucran en sí mismo por ejemplo el pago y los beneficios.

Sus dimensiones (pago, seguridad, compañeros, condiciones de trabajo, política de la compañía, horario laboral, supervisores) y los factores motivadores son aquellos que si se relacionan con la tarea por ejemplo el nivel de responsabilidad y el interés que tiene, sus dimensiones son: (responsabilidad: crecimiento, reto, estímulo: independencia, variedad, logro, control, trabajo interesante). El cuestionario fue creado por Warr, Cook y Wall (1979) y redactado por Pérez y Fidalgo (1995). La herramienta es satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo que surge de la valoración que realiza el trabajador sobre su experiencia en el entorno laboral. Este estado está influenciado por factores personales, como la personalidad, las expectativas individuales y el grado de cumplimiento de las metas propuestas. La satisfacción laboral se ve afectada por diversos aspectos del trabajo, entre ellos el salario, la supervisión, la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de las capacidades y el desarrollo profesional dentro de la organización (Vizcaíno, 2020).

La satisfacción laboral se entiende como la relación que tienen los trabajadores con su institución, el cual involucra desempeño y salud. Es importante estudiar el conocimiento del trabajador y el efecto que produce en la organización (Jiménez y Ruiz, 2023).

En la SL se menciona a la satisfacción extrínseca que se refiere a como el empleado se siente con respecto a su entorno laboral y las personas involucradas en el mismo.

En contraste con la satisfacción intrínseca se refiere a como el empleado se siente con respecto a la carga laboral o los reconocimientos que recibe entre las demás personas involucradas (Ucedo, 2021).

Según Gonzales y Medrano (2023), los factores motivacionales son el reconocimiento, el logro, la responsabilidad relacionada con la capacidad de influir en la toma de decisiones, el crecimiento y avance, y el trabajo en sí mismo asociado con las características propias. Los factores higiénicos es el salario, las condiciones, la disponibilidad de herramientas y recursos necesarios para desempeñar las funciones.

También incluye las relaciones interpersonales, relacionadas con la interacción entre compañeros, supervisores y subordinados. Las políticas y la administración de la empresa, que hacen referencia a la claridad y consistencia en la aplicación de normas y procedimientos; y la seguridad laboral, asociada con la estabilidad en el empleo y la percepción de protección dentro de la organización.

Dentro de la teoría de Maslow (1991) se identifican 5 grupos de necesidades básicas: se distribuyen en las necesidades fisiológicas, de seguridad, sentido de pertenencia y de amor, de estima y de autorrealización. Estas necesidades se organizan jerárquicamente, de modo que las personas buscan satisfacer primero las más básicas. En el ámbito laboral, el cumplimiento de estas necesidades favorece la voluntad, la entrega y la satisfacción de los trabajadores.

Zamora (2024) menciona a una naturaleza extrínseca la cual abarca todo lo externo, como lo es el salario, las condiciones en las que se trabaja y el entorno de la organización. Por otro lado, también menciona a la naturaleza intrínseca, la cual abarca las funciones a desempeñar y el nivel de libertad que demanda el trabajo. Los factores higiénicos, si no están presentes, podrían conducir a la insatisfacción, por otro lado, los factores motivadores, aquellos que, de lograrse, podrían conducir por sí solos a la satisfacción laboral (Vallellano, 2019).

Talento humano

El talento humano constituye un recurso estratégico dentro de las organizaciones, al representar un elemento diferenciador frente a la competencia en el mercado. Diversos autores han señalado que las habilidades, conocimientos y aportes del personal resultan determinantes para alcanzar las metas corporativas, ya que contribuyen al incremento de la productividad y favorecen al crecimiento sostenido

en el mediano y largo plazo (Díaz y Quintana, 2021). En las pymes manufactureras de la provincia Imbabura, el personal se consolida como un componente básico para el logro de aspiraciones y resultados organizacionales.

Pymes

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se conciben como unidades productivas que se diferencian de las grandes entidades principalmente por aspectos que varían dependiendo del contexto en el que operan (Urdaneta y Zambrano, 2024). En este sentido, las pequeñas empresas se caracterizan por tener entre 10 y 50 empleados, con ventas al año nítidas que oscilan entre USD 100 001 y USD 1 000 000.

Las medianas empresas agrupan a organizaciones con un personal de entre 51 y 200 trabajadores y ventas anuales netas que se sitúan entre USD 1 000 001 y USD 5 000 000 (Urdaneta y Zambrano, 2024). Estudiar con pymes permite analizar con claridad la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, ya que las organizaciones presentan estructuras menos complejas y una interacción cercana entre los trabajadores.

Sector manufacturero

Al sector manufacturero se le entiende por un grupo de actividades orientadas a la mutación de las materias primas en bienes o productos terminados o semielaborados. Todos estos bienes y productos pasan por medio del uso de máquinas, equipos, herramientas y también por una parte importante que es la mano de obra (Catota y Lutuala, 2022).

En las pymes manufactureras de Imbabura, el talento humano se consolida como un componente básico para el logro de aspiraciones y resultados. Su participación es importante en el desarrollo de las actividades diarias, ya que contribuye al cumplimiento de los objetivos y al fortalecimiento de los procesos productivos.

Por tal motivo, resulta importante promover las condiciones que favorezcan el compromiso y el bienestar de cada miembro que trabaja en la institución. Todos estos aspectos pueden repercutir tanto en el desempeño individual como en el crecimiento y la sostenibilidad de las organizaciones a largo plazo.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Según Creswell y Creswell (2022), el enfoque cuantitativo comprende la definición de la población y la selección de una muestra de estudio, así como la determinación del diseño metodológico. Incluye la recolección y el análisis de datos numéricos, la presentación e interpretación de los resultados obtenidos y la elaboración del informe de investigación de forma lógica, estructurada y coherente.

Dentro de esta investigación se despliega un enfoque cuantitativo, ya que permite estudiar las variables cultura organizacional (CO) y satisfacción laboral (SL) a partir de la recopilación y análisis de datos numéricos. Este enfoque ayuda a la obtención de información medible sobre las percepciones de los colaboradores, permitiendo modificar y transformar sus respuestas en valores que puedan ser organizados, procesados e interpretados sistemáticamente.

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental

En el tipo de investigación no experimental, el investigador no manipula las variables ni provoca las situaciones. Se analiza los acontecimientos pasados para lograr determinar los factores que pudieron causarlo, es decir en la investigación no experimental o ex post facto los efectos ya existen y solo se investigan sus posibles causas (Tamayo, 2003).

En concordancia con este tipo de investigación, las variables se observan tal como se presentan en su entorno natural, sin que exista intervención por parte del estudiante. La información se obtiene directamente de los colaboradores de las pymes manufactureras de Imbabura, considerando sus percepciones sobre ambas variables. De tal manera, el estudio se enfoca en analizar la realidad y comprender cómo se presentan la variable independiente y dependiente dentro del contexto.

Tipo transversal

El tipo transversal recolecta datos en un único momento del tiempo, lo cual permite obtener información precisa sobre las variables de estudio sin necesidad de realizar seguimiento a largo plazo. Su propósito es caracterizar cada una de las variables y analizar su incidencia en un momento determinado, sin manipulación de estas por parte del investigador (Hernández et al., 2014).

El diseño es no experimental de corte transversal, debido a que las variables se observan en su contexto natural sin manipulación. La información se recolecta en un único momento del tiempo con el propósito de analizar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral. Este enfoque metodológico facilita la obtención de datos reales y de datos representativos de ambas variables estudiadas en las empresas.

3.1.3. Tipo de investigación

Descriptivo

Los autores también señalan que la investigación de tipo descriptiva detalla los atributos y los perfiles de los grupos, procesos o cualquier otro fenómeno que quiera ser analizado. Es decir, dentro de las variables de estudio cultura organizacional y satisfacción laboral pretende recolectar información de manera conjunta sobre las características a las que se refieren.

Donde se analiza las dimensiones de cada variable para luego describirlas, permitiendo saber y conocer cómo son percibidas por los participantes dentro de las empresas estudiadas. De esta manera, se busca identificar los aspectos que presentan mayor fuerza de apoyo y aquellos que requieren fortalecimiento, facilitando una visión completa de la situación existente y facilitando una mejor comprensión de las condiciones organizacionales y laborales que caracterizan a las pymes manufactureras analizadas.

Correlacional

El tipo de estudio correlacional tiene como propósito determinar la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto específico de acuerdo con los anteriores autores. Para conocer la relación se mide cada una

de éstas, luego se cuantifican, se analizan y se establecen las vinculaciones. El desarrollo de la investigación tiene como finalidad analizar la relación entre la variable independiente cultura organizacional y la dependiente satisfacción laboral ya que se sustentan en hipótesis sometidas a pruebas.

3.2. HIPÓTESIS

Hipótesis Nula (H_0): La cultura organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.

Hipótesis Alternativa (H_1): La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente

Conforme a Cameron y Quinn (2006), la cultura organizacional se entiende como un conjunto de creencias, valores y supuestos compartidos que caracterizan a una organización y guían el comportamiento de sus trabajadores. Estos elementos influyen en la forma en que las personas perciben, interpretan y actúan dentro del entorno laboral, orientando sus decisiones y prácticas frente a diversas situaciones organizacionales de manera consistente.

Variable dependiente

Según Villacis (2025), la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con las necesidades y valores individuales de cada uno de los trabajadores, tales como los beneficios económicos, la valoración de los logros y las oportunidades de avance profesional. Cuando el entorno laboral tiende a cumplir con las necesidades y expectativas de los trabajadores, los empleados tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción. La satisfacción laboral es primordial para el éxito de una organización, incluyendo el bienestar de sus empleados, ya que empleados satisfechos suelen ser más productivos.

Tabla 1. Operacionalización de variable cultura organizacional y satisfacción laboral

Variable/Definición	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Independiente: Cultura organizacional	Características dominantes	Organización como lugar personal, dinámico, orientada a resultados, estructurada y controlada.	Talento humano de las pymes manufactureras	Cuestionario
	Administración de empleados	Manejo de personal basado en trabajo en equipo, individualismo, competencias y seguridad.		
	Amalgama organizacional	Lealtad y confianza, deseos de innovación, cumplimiento de metas, políticas y reglas.		
	Liderazgo organizacional	Liderazgo en organización, en apoyo a la innovación, en el logro de resultados, en mejorar eficiencia		
	Énfasis estratégico	Énfasis en el desarrollo humano, en adquisición de nuevos desafíos, en acciones competitivas, en estabilidad.		
Dependiente: Satisfacción laboral	Criterios de éxito	Define éxito sobre desarrollo del personal, producto único, participación en mercado, eficiencia en tareas.		
	Intrínsecas/ Factores Motivadores	Método de trabajo, reconocimiento, carga laboral, habilidades, ascenso, atención a sugerencias, diversidad de trabajo		
	Extrínsecas/ Factores de Higiene	Entorno laboral físico, colegas, jefe inmediato, el sueldo, relación con la dirección, conducción del centro, horarios de trabajo, seguridad laboral		

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Método

El método deductivo consiste en un proceso de razonamiento que va de lo general a lo particular, iniciando desde la teoría para posteriormente derivar expresiones lógicas e hipótesis específicas. Estas hipótesis son formuladas con el propósito de ser contrastadas empíricamente por el investigador, quien busca comprobar su validez mediante la observación y el análisis sistemático de los datos (Hernández et al., 2010).

La presente investigación se utilizó el método deductivo debido a que este método parte de teorías y conceptos generales, con el propósito de verificar en términos

prácticos respecto a la relación entre las dos variables de estudio hasta llegar a conocer características específicas. Esto se aplica y analiza dentro del contexto específico de pymes del sector de manufactura de la provincia de Imbabura para comprender su realidad cotidiana.

3.4.2. Técnicas

Las técnicas de investigación son métodos sistemáticos que se utilizan para recopilar y analizar la información, con el propósito de responder a una pregunta o resolver un problema específico (Medina et al., 2023). En la presente investigación se utilizó la encuesta como método principal para el levantamiento de información, debido a que permite recopilar datos de manera sistemática, objetiva y estandarizada sobre las percepciones y experiencias de los participantes. Este instrumento fue dirigido al talento humano de las pequeñas y medianas empresas (pymes) del sector manufacturero.

3.4.3. Instrumento

El instrumento de investigación constituye una herramienta diseñada para recopilar y analizar la información necesaria durante el proceso investigativo (Medina et al., 2023). En el presente estudio se empleó un cuestionario conformado por 39 ítems, distribuidos de acuerdo con las dos variables de investigación. Este instrumento permitió obtener información pertinente y confiable, facilitando el desarrollo del análisis estadístico y la interpretación de los resultados obtenidos.

3.4.4. Prueba piloto

El instrumento se sometió al criterio de tres expertos, quienes revisaron la claridad, coherencia y relación de cada ítem con las variables de estudio, luego se justificó que el cuestionario sea adecuado para la recolección de la información. En consecuencia, se realizó una prueba piloto aplicada a 50 empleados de empresas manufactureras, con la finalidad de verificar la comprensión de las preguntas y realizar los ajustes necesarios antes de su aplicación definitiva.

Después, se determinó la confiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente omega de McDonald, obteniendo resultados positivos que evidencian consistencia en el instrumento. Este análisis fue realizado con el

software JASP (versión 0.96), lo que permitió garantizar que el cuestionario sea adecuado para la recolección de información en la investigación (véase Tabla 2).

Tabla 2. Coeficientes de fiabilidad obtenidos en la prueba piloto de las variables

Variables	Alfa Cronbach (α)	Omega de McDonald (ω)
Cultura organizacional	0,977	0,977
Satisfacción laboral	0,968	0,969
Total	0,975	0,976

El instrumento de CO se fundamenta en el modelo de valores y competencias mediante el *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn (2006). Este instrumento fue adaptado a una escala de Likert en el estudio titulado “La cultura organizacional y su relación con la capacidad de absorción del conocimiento en una integradora de manzanas de Durango” (Rodríguez et al., 2025).

El instrumento de SL se basa en las escalas desarrolladas por Warr, Cook y Wall (1979), tituladas *Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being*, las cuales evalúan diversas actitudes laborales y aspectos del bienestar psicológico. Este instrumento fue posteriormente adaptado y redactado por Pérez y Fidalgo (1995). La herramienta utilizada corresponde a la Escala General de Satisfacción Laboral.

La variable independiente cuenta con 6 dimensiones que son: características dominantes, administración de empleados, amalgama organizacional, liderazgo organizacional, énfasis estratégico y criterios de éxito. Cada dimensión consta de 4 preguntas, teniendo un total de 24 ítems. La medición fue con la escala de Likert de cinco puntos: 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 neutral, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

La variable dependiente con 2 dimensiones que es: el factor intrínseco con 7 ítems y el factor extrínseco con 8 preguntas, teniendo un total de 15 ítems. Las dimensiones de la satisfacción laboral se miden con la escala de Likert de cinco puntos, siendo: 1 muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 neutral, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Población Según Bernal (2016), la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer

inferencia, sin embargo, no todo tipo de investigación requiere estimar la población o la muestra" (p.210). El censo poblacional se realiza cuando es posible acceder a la totalidad de los sujetos evitando el error muestral que puede presentarse cuando solo se selecciona una parte de los participantes para el estudio.

Dentro de esta investigación la población fue población finita debido a que el número de participantes es accesible. La información de las pymes del sector manufacturero ubicado en la provincia de Imbabura consideradas como población se obtuvo de la plataforma del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2024).

En esta investigación se integró a los cinco cantones de la provincia de Imbabura: Otavalo, Cotacachi, Antonio Ante, Ibarra y Urcuquí que estuvo conformada por un total de 360 colaboradores. En estos cantones se encontró un total de 20 pymes manufactureras en la provincia de Imbabura. De estas, diez son pequeñas y suman un total de setenta y seis personas, mientras que las otras diez medianas empresas agruparon doscientas ochenta y cuatro personas (véase Tabla 3).

Se aplicó un censo poblacional, porque se trabajó con todos los empleados de las pymes industriales de Imbabura. La recolección de información se la realizó durante los meses de enero y febrero del año 2026.

Tabla 3. Empresas de cada cantón del sector manufacturero de la provincia de Imbabura

Cantón	No. Pequeñas empresas	No. Medianas empresas
Ibarra	5	2
Otavalo		1
Cotacachi	1	
Antonio Ante	3	6
Urcuquí	1	1
Total	10	10

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Recopilación de información

Se eligió la modalidad física para la aplicación del instrumento, debido a que este formato tradicional permitió un contacto directo con los encuestados, facilitando la obtención de respuestas completas y oportunas en el cuestionario. Consecutivamente, la información fue sistematizada mediante Google Forms, herramienta gratuita y personalizable que permitió organizar los datos de manera más eficiente para su debido análisis.

Análisis de información

Para el análisis estadístico, se aplicó el instrumento de recolección de datos y posteriormente se construyó una base de datos en formato Excel, en la cual se organizó y estandarizó la información obtenida. Luego, los datos fueron codificados con el fin de facilitar su tratamiento estadístico y se procesaron mediante el software JASP (versión 0.96) y Microsoft Excel. Finalmente, a partir de estos programas se generaron resultados presentados en tablas y figuras para su respectiva interpretación y análisis.

Análisis Sociodemográfico

En la Tabla 4 se expone la distribución demográfica de los colaboradores del talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura según la edad. Los resultados evidencian que, del total de 360 colaboradores, el 28 % (99 personas) se encuentra en el intervalo de edad de 28 a 33 años, seguido del 23 % (83 personas) correspondiente al grupo de 33 a 38 años, y el 19 % (68 personas) ubicado entre 23 y 28 años. En conjunto de los tres valores el 69 % de la población (250 personas) tiene menos de 38 años, evidenciando una fuerza laboral predominantemente joven dentro de las pymes manufactureras analizadas.

Tabla 4. Distribución de los participantes según la edad

Rango	Frecuencia	Porcentaje
18 - 23	14	4
23 - 28	68	19
28 - 33	99	28
33 - 38	83	23
38 - 43	54	15
43 - 48	20	6
48 - 53	11	3
53 - 58	6	2
58 - 63	5	1
Total	360	100

En la Tabla 5 se señala la distribución demográfica de los colaboradores de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura según el género. Los resultados evidencian que, de un total de 360 participantes, el 51 % (185 personas) corresponden al género femenino, el 48 % (174 personas) pertenece al género masculino y la categoría otro registró el 0,3 % de la población (1 persona). Estos hallazgos permiten identificar una ligera predominancia del género femenino dentro del talento humano de las pymes manufactureras analizadas.

Tabla 5. Distribución de los encuestados de acuerdo con el género

	Personas	Porcentaje
Masculino	174	48
Femenino	185	51
Otro	1	0
Total	360	100

La tabla 6 evidencia que, respecto al nivel educativo de los colaboradores, de los 360 participantes, el 44 % (157 personas) posee estudios de nivel secundario, posicionándose como el grupo predominante dentro de la población analizada. Asimismo, el 25 % (91 personas) cuenta con formación de tercer nivel o grado, mientras que el 20 % (73 personas) corresponde a colaboradores con formación técnica o tecnológica. Con participación reducida, el 8 % (28 personas) registra nivel de educación primaria y únicamente el 3 % (11 personas) posee estudios de posgrado.

En su totalidad, los hallazgos reflejan que el 69 % del talento humano de las pymes del sector de manufactura de Imbabura concentra su formación académica entre los niveles de secundaria y educación superior de grado. Este hallazgo evidencia una fuerza laboral con mayor presencia en formación media y profesional, lo cual puede influir en la forma en que se desempeña cada una de las actividades laborales.

Tabla 6. División de los participantes en cuanto al nivel educativo

	Personas	Porcentaje
Primaria	28	8
Secundaria	157	44
Técnico/tecnológico	73	20
Grado	91	25
Posgrado	11	3
Total	360	100

Análisis de confiabilidad de instrumento

Colorado et al. (2024) afirman que “alfa de Cronbach es el más tradicional y ampliamente usado, aunque puede subestimar la fiabilidad en escalas ordinales y el omega de McDonald se considera más robusto al evitar la necesidad de tau-equivalencia” (p.4). En la investigación es fundamental demostrar que el instrumento utilizado en las dos variables sea confiable y valido para la ejecución pertinente.

La interpretación del coeficiente de confiabilidad establece que valores inferiores a 0,50 indican una confiabilidad inaceptable. Los coeficientes comprendidos entre 0,50 y 0,60 reflejan una confiabilidad pobre, mientras que los ubicados entre 0,60 y 0,70 se consideran cuestionables. Por su parte, los valores superiores a 0,70 e inferiores a 0,80 evidencian una confiabilidad aceptable y los que están entre 0,80 y 0,90 indican una buena confiabilidad. Finalmente, los coeficientes superiores a 0,90 son considerados excelentes (George y Mallery, 2003, como se citó en Colorado et al., 2024).

El instrumento de las variables de estudio indicó que, en la cultura organizacional se obtuvo un valor de 0,970 en el coeficiente de alfa de Cronbach y 0,970 en omega de McDonald. Por otro lado, en la satisfacción laboral se obtuvo 0,960 en el coeficiente de alfa de Cronbach y en omega de McDonald tuvo un valor de 0,961.

El total de las dos variables es 0,977 tanto en alfa de Cronbach y omega de McDonald es decir que el instrumento es confiable y tiene validez. Por lo tanto, el instrumento tiene validez y es confiable para aplicarlo en las empresas industriales de la provincia de estudio (véase Tabla 7).

Tabla 7. Resultados de fiabilidad interna de las variables de estudio

Variables	Alfa Cronbach's (α)	Omega de McDonald's (ω)
Cultura organizacional	0,970	0,970
Satisfacción laboral	0,960	0,961
Total	0,977	0,977

Análisis descriptivo

La variable cultura organizacional (CO) expone la dimensión características dominantes, en el ítem 1 que refiere a la organización se siente como un lugar muy personal, como una segunda familia donde las personas comparten mucho de sí mismas el promedio mínimo es 3,78, encontrándose entre el nivel indiferente y de acuerdo. De igual forma en el ítem 4 que refiere a la organización es un lugar muy controlado y estructurado el promedio máximo es 4,06 encontrándose entre el nivel de acuerdo y totalmente de acuerdo (véase Tabla 8). Con relación a la teoría base se puede identificar que la organización no se siente como un lugar personal, pero si es estructurado y controlado.

Tabla 8. Percepción de los trabajadores sobre características dominantes de la cultura organizacional

Características dominantes	Promedio	Desviación estándar
P1	3,78	0,90
P2	3,85	0,85
P3	4,00	0,85
P4	4,06	0,84

En la variable CO expone la dimensión administración de empleados, en el ítem 6 refiere al estilo de gestión en la organización se caracteriza por la innovación, la libertad y la singularidad. El promedio mínimo es 3,92, encontrándose entre el nivel indiferente y de acuerdo. En la pregunta número 8 referente a la gestión de la organización depende de la estabilidad laboral, la seguridad y relaciones de trabajo. El promedio máximo es 4,04 encontrándose entre el nivel de acuerdo y totalmente de acuerdo (véase Tabla 9). Se identificó que la organización no prioriza el desempeño individual, la autonomía y el logro personal. Pero, si se enfoca en la seguridad laboral y el cumplimiento de normas.

Tabla 9. Percepción de los trabajadores sobre administración de empleados

Administración de empleados	Promedio	Desviación estándar
P5	3,93	0,79
P6	3,92	0,85
P7	3,97	0,83
P8	4,04	0,83

En la variable CO expone la dimensión amalgama organizacional, en el ítem 10 que refiere a el elemento que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo el promedio mínimo es 4,00, encontrándose entre el nivel de

acuerdo y totalmente de acuerdo. Por consiguiente, en el ítem 11 que refiere a el elemento que mantiene unida a la organización es el esfuerzo por cumplir objetivos y alcanzar metas el promedio máximo es 4,11 encontrándose entre el nivel de acuerdo y totalmente de acuerdo (véase Tabla 10). En los resultados de los colaboradores mencionan que la organización no tiene compromiso con la innovación ni la creatividad, pero si se centran en alcanzar las metas de la organización.

Tabla 10. Percepción de los trabajadores sobre amalgama organizacional

Amalgama organizacional	Promedio	Desviación estándar
P9	4,04	0,80
P10	4,00	0,84
P11	4,11	0,76
P12	4,03	0,79

En la variable CO que se menciona a la dimensión liderazgo organizacional, en el ítem 15 dice que el liderazgo se considera ejemplar en un enfoque agresivo, orientado a resultados y sin rodeos. El promedio mínimo es 3,82, encontrándose entre el nivel indiferente y de acuerdo.

El ítem 14 menciona que en la organización el liderazgo referente en emprendimiento, innovación o asumir riesgos. Tiene un promedio máximo es 4,04 encontrándose entre el nivel de acuerdo y totalmente de acuerdo (véase Tabla 11).

Relacionado a la teoría los resultados arrojan que en la organización el liderazgo no se enfoca en la productividad ni competitividad. Pero si se fomenta el cambio a nuevas iniciativas.

Tabla 11. Percepción de los trabajadores sobre liderazgo organizacional

Liderazgo organizacional	Promedio	Desviación estándar
P13	4,01	0,79
P14	4,04	0,75
P15	3,82	0,89
P16	4,02	0,78

En la variable CO expone la dimensión énfasis estratégico, en el ítem 17 que enfatiza el desarrollo humano, confianza, apertura y participación. El promedio mínimo es 3,98, encontrándose entre el nivel indiferente y de acuerdo. En el ítem 20 que refiere a la organización enfatiza la eficiencia, el control y las operaciones el promedio máximo es de 4,08 encontrándose entre el nivel de acuerdo y totalmente de acuerdo. Los resultados indican que en la organización no se prioriza la

capacitación y crecimiento de los empleados, pero si prioriza la seguridad, continuidad y control interno (véase Tabla 12).

Tabla 12. Percepción de los trabajadores sobre énfasis estratégico

Énfasis estratégico	Promedio	Desviación estándar
P17	3,98	0,79
P18	4,01	0,84
P19	4,06	0,81
P20	4,08	0,79

En la CO expone la dimensión criterios de éxito, en el ítem 22 que refiere a "la entidad la determina el éxito en función de tener productos novedosos" el promedio mínimo es de 4,02, encontrándose entre el nivel "de acuerdo y totalmente de acuerdo". Por otro lado, en el ítem 24 que refiere a "la organización define el éxito en función de la eficiencia, la entrega confiable, la programación fluida y la producción de bajo costo" el promedio máximo es de 4,10 encontrándose entre el nivel "de acuerdo y totalmente de acuerdo" (tabla 13).

Los resultados indican que en la organización el éxito no depende de la innovación y diferenciación de los productos. Pero, si se basa en productividad, control y correcto funcionamiento de procesos.

Tabla 13. Percepción de los trabajadores sobre criterios de éxito

Criterios de éxito	Promedio	Desviación estándar
P21	4,08	0,79
P22	4,02	0,84
P23	4,06	0,82
P24	4,10	0,81

En general de la variable de cultura organizacional tiene un promedio mínimo de 3,78 en la pregunta 1 de la dimensión características dominantes, según la teoría de los autores base es tipo clan. En cambio, el promedio máximo es 4,11 de la pregunta 11 en la dimensión amalgama organizacional y el tipo de cultura es de mercado. Esto indica que se tiene una percepción colectiva altamente favorable hacia los rasgos culturales.

Por otra parte, los resultados evidenciaron que la desviación estándar mínima fue de 0,75 en la pregunta 14 correspondiente a la dimensión de liderazgo organizacional. Mientras que, la desviación estándar máxima alcanzó un valor de 0,90 en la pregunta 1, en la dimensión de características dominantes de cultura clan.

Estos valores reflejan una baja dispersión de las respuestas emitidas por los obreros, ya que las puntuaciones se encuentran relativamente cercanas a la media. La desviación estándar inferior a 1 indica que existe un alto nivel de homogeneidad en las percepciones de los encuestados respecto a los aspectos evaluados.

La variable satisfacción laboral (SL) en la dimensión/factor intrínseco, en el ítem 26 referente a recibe reconocimiento cuando realiza bien su trabajo el promedio mínimo es de 3,76 encontrándose entre el nivel indiferente y satisfecho. En el ítem 28 referente a tiene las posibilidades para aplicar sus habilidades y conocimientos el promedio máximo es de 4,14, encontrándose entre el nivel satisfecho y muy satisfecho (véase Tabla 14). En base a la teoría base los resultados indican que los colaboradores no se sienten totalmente satisfechos con respecto a los reconocimientos que reciben por su desempeño laboral, pero si desarrollan sus capacidades dentro del puesto.

Tabla 14. Percepción de los trabajadores sobre los factores intrínsecas de la satisfacción laboral

Intrínsecas	Promedio	Desviación estándar
P25	4,04	0,81
P26	3,76	1,03
P27	4,08	0,77
P28	4,14	0,77
P29	4,05	1,03
P30	4,05	0,84
P31	4,04	0,79

En la tabla 15 la satisfacción laboral (SL) en la dimensión/factor extrínseco, en el ítem 35 referente a estoy conforme con el salario que recibo por mi trabajo el promedio mínimo es de 4,03 estableciéndose entre el nivel satisfecho y muy satisfecho. En el ítem 32 referente a las condiciones físicas del lugar donde trabaja son adecuadas el promedio máximo es de 4,18 encontrándose entre el nivel satisfecho y muy satisfecho (véase Tabla 15).

Los resultados indican que los trabajadores no se sienten totalmente satisfechos con la remuneración económica recibida, pero si tienen buenas condiciones físicas del lugar de trabajo, como la infraestructura y comodidad. No obstante, se observa una valoración positiva de las condiciones físicas del entorno laboral, especialmente en aspectos relacionados con la infraestructura, el estado de las instalaciones y la comodidad del espacio de trabajo, factores que contribuyen al desarrollo adecuado de sus actividades.

Tabla 15. Percepción de los trabajadores sobre los factores extrínsecas

Extrínsecas	Promedio	Desviación estándar
P32	4,18	0,75
P33	4,17	0,75
P34	4,14	0,74
P35	4,03	0,86
P36	4,12	0,77
P37	4,09	0,78
P38	4,06	0,82
P39	4,15	0,77

En general de la variable de SL tiene un promedio mínimo de 3,76 en la pregunta 26 de la dimensión intrínseca; eso significa que esa pregunta fue la menos valorada dentro de la variable y el promedio máximo es 4,18 en la pregunta 32 en la dimensión extrínseca; indica que esa pregunta fue mejor evaluada por los colaboradores. Por otra parte, la desviación mínima es 0,74 en la pregunta 34 en la dimensión extrínseca; indicando que la mayoría respondió de forma similar y la desviación máxima es 1,03 en la pregunta 26 en la dimensión intrínseca; indica que algunos respondieron muy alto y otros muy bajo.

Medidas de tendencia central de cultura organizacional

La Tabla 16 indica los efectos de las medidas de tendencia central. En la mediana se evidenció que una parte de los encuestados presentó datos inferiores al punto central, mientras que la otra parte registra percepciones superiores, reflejando una distribución relativamente homogénea de las respuestas.

Por otra parte, la moda representa la puntuación que se repite con mayor frecuencia, indicando la presencia de una percepción predominante sobre la cultura institucional. Ambas medidas demostraron que los encuestados piensan exactamente igual sobre cómo es la cultura organizacional en las pymes estudiadas.

Tabla 16. Medidas de tendencia central de la cultura organizacional

Variable independiente	Valor
Mediana	96
Moda	96

Los cuartiles dividen las opiniones de los trabajadores en tres niveles. El primer cuartil con la percepción más baja (el 25 %) de la cultura organizacional; el segundo cuartil que representa el punto central que divide al personal en dos grupos de igual tamaño, mientras que el tercer cuartil muestra que la mayor parte de los trabajadores

dieron calificaciones altas y positivas respecto a la cultura de sus empresas. Esta concentración de datos sugiere estabilidad en las opiniones de los encuestados y una apreciación similar respecto a las características culturales presentes en las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura (véase Tabla 17).

Tabla 17. Medidas de posición de la cultura organizacional

Variable independiente	Valor
Primer cuartil (Q1)	91
Segundo cuartil (Q2)	96
Tercer cuartil (Q3)	105

Con la finalidad de complementar el análisis descriptivo de la variable cultura organizacional, se presenta en la Figura 1 la caja y bigotes. La cual permite visualizar la distribución de los datos, la concentración de las respuestas y la posición central de la variable. Esta gráfica facilita la comprensión del comportamiento de las percepciones de los trabajadores de las pymes industriales (véase Figura 1).

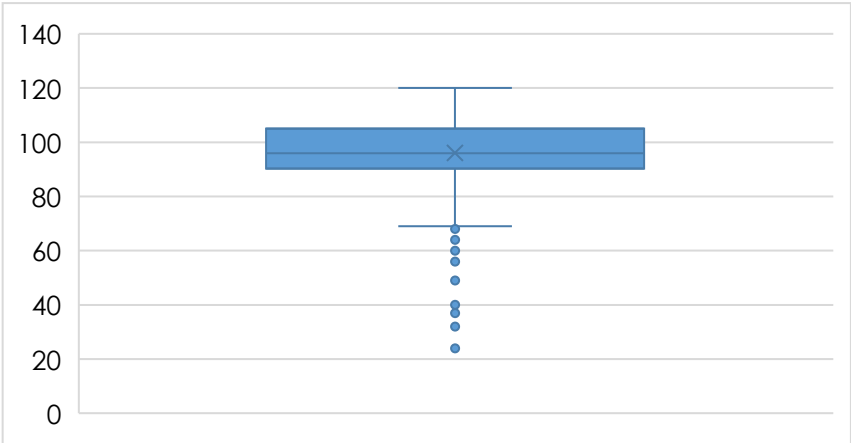


Figura 1. Diagrama de caja y bigotes de la variable cultura organizacional

Medidas de Satisfacción laboral

Al analizar las medidas de tendencia central de la variable dependiente, se observa en la Tabla 18 que la mediana representa el punto central de la distribución de las respuestas, lo que permite identificar que las percepciones de los trabajadores se encuentran equilibradas alrededor de un mismo nivel de satisfacción.

En cambio, en la moda se evidencia la existencia de una percepción predominante respecto a la satisfacción laboral, lo que sugiere que un grupo de encuestados comparten experiencias y opiniones similares sobre las condiciones laborales presentes en las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.

Estas medidas permiten considerar que las respuestas tienden a concentrarse alrededor de un mismo nivel de satisfacción. Reflejando consistencia en las percepciones respecto a su entorno laboral y a las condiciones que caracterizan su trabajo dentro de las organizaciones analizadas.

Tabla 18. Medidas de tendencia central de la satisfacción laboral

Variable dependiente	Valor
Mediana	60
Moda	60

Como se puede apreciar en la Tabla 19, el primer cuartil refleja que una cuarta parte de los encuestados se encuentra en los niveles inferiores de satisfacción laboral, mientras que el segundo cuartil, correspondiente a la mediana, representa el punto central que divide a la muestra en dos grupos de igual tamaño. Por su parte, el tercer cuartil indica que la mayor proporción de trabajadores registra valoraciones ubicadas en niveles favorables de satisfacción laboral.

En conjunto, los cuartiles de satisfacción laboral muestran que la mayoría de los trabajadores tiene percepciones similares sobre su trabajo y las condiciones laborales dentro de las pymes manufactureras. Aunque existen algunos empleados con niveles de satisfacción más bajos y otros con valoraciones más altas, las respuestas se concentran principalmente en los niveles intermedios, lo que indica que la satisfacción laboral es relativamente uniforme entre los encuestados. Esto permite inferir que, los trabajadores mantienen una valoración favorable de su experiencia laboral y comparten opiniones similares sobre los aspectos relacionados con su trabajo.

Tabla 19. Medidas de posición de la satisfacción laboral

Variable dependiente	Valor
Primer cuartil (Q1)	58
Segundo cuartil (Q2)	60
Tercer cuartil (Q3)	68

En la caja y bigotes de la satisfacción laboral de la Figura 2 se observó que la mayoría de las respuestas de los trabajadores se concentra en un rango similar de valoración, lo que indica que existen percepciones parecidas sobre su experiencia laboral. Se aprecia que una parte reducida de los encuestados presenta niveles de satisfacción más bajos en comparación con el resto de la muestra, mientras que la mayoría

mantiene valoraciones favorables. En general, la distribución de las respuestas refleja que la satisfacción laboral presenta un comportamiento estable y que las opiniones de los trabajadores son consistentes respecto a las condiciones y experiencias que tienen dentro de las manufactureras de Imbabura.

Estos resultados permiten deducir que, los colaboradores mantienen una percepción agradable de su entorno de trabajo, lo que refleja una estimación favorable de los aspectos relacionados con actividades laborales. Sin embargo, la presencia de niveles de satisfacción inferiores evidencia que no todos los trabajadores experimentan las mismas condiciones dentro de las organizaciones. Por ello, resulta importante que presten atención a los aspectos susceptibles de mejora, con el fin de promover niveles de satisfacción más homogéneos entre los empleados.

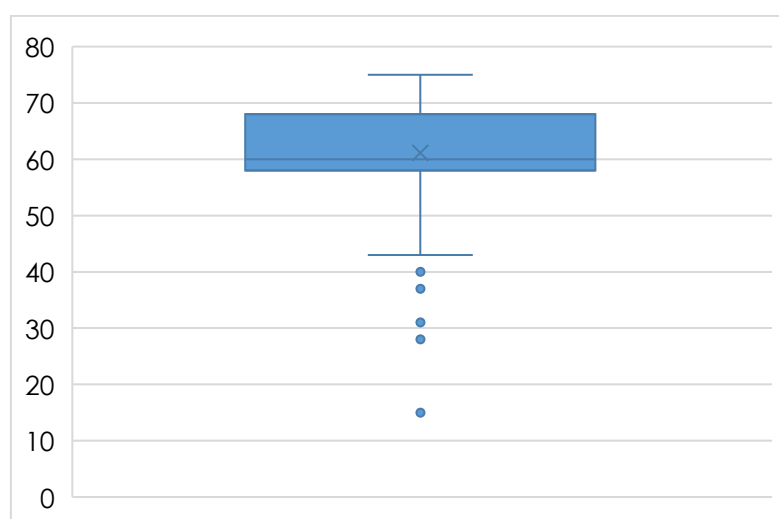


Figura 2. Diagrama caja y bigotes de la variable de satisfacción laboral

Análisis de la prueba de normalidad

Las pruebas estadísticas de normalidad constituyen herramientas fundamentales en el análisis estadístico de datos, ya que permiten determinar si una muestra presenta una distribución normal o se ajusta a las características de una población normalmente distribuida. Entre las pruebas de normalidad más utilizadas se encuentran Kolmogórov-Smirnov, Shapiro-Wilk, Anderson-Darling, Ryan-Joiner y Jarque-Bera (Molina y Molina, 2025).

Cada una de estas pruebas evalúa el grado de ajuste de los datos a una distribución normal mediante diferentes procedimientos estadísticos. La prueba de Shapiro-Wilk una de las más recomendadas debido a su alta potencia que detecta desviaciones.

Prueba de Shapiro-Wilk

La prueba de Shapiro-Wilk es un procedimiento estadístico ampliamente utilizado para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal. Su funcionamiento consiste en comparar los valores observados de la muestra con los esperados bajo una distribución normal teórica, lo que permite identificar posibles desviaciones de la normalidad.

El estadístico W toma valores entre 0 y 1, donde resultados más cercanos a 1 sugieren una mayor probabilidad de que los datos presenten una distribución normal. Aunque originalmente esta prueba fue desarrollada para muestras de hasta 50 observaciones, versiones posteriores han ampliado su aplicabilidad y se extendió a muestras de mayor tamaño, convirtiéndola en una de las pruebas de normalidad más utilizadas en la investigación científica. (Molina y Molina, 2025).

La Figura 3 evidencia que los datos no presentan una distribución normal dentro de la variable de cultura organizacional, ya que la media es 96 y la desviación estándar es 15,03. Los puntos presentan una dispersión respecto a la línea recta esperada, formando una curva pronunciada.

Se toma como referencia los últimos cinco valores atípicos correspondientes al trabajador 223 con un puntaje estandarizado de (-2,99), el trabajador 36 con un puntaje estandarizado de (-2,63), el trabajador 96 con un puntaje estandarizado de (-2,46), el trabajador 217 con un puntaje estandarizado de (-2,33) y el trabajador 218 con un puntaje estandarizado de (-2,24). Estos valores representan la ruptura del supuesto de normalidad en la distribución analizada.

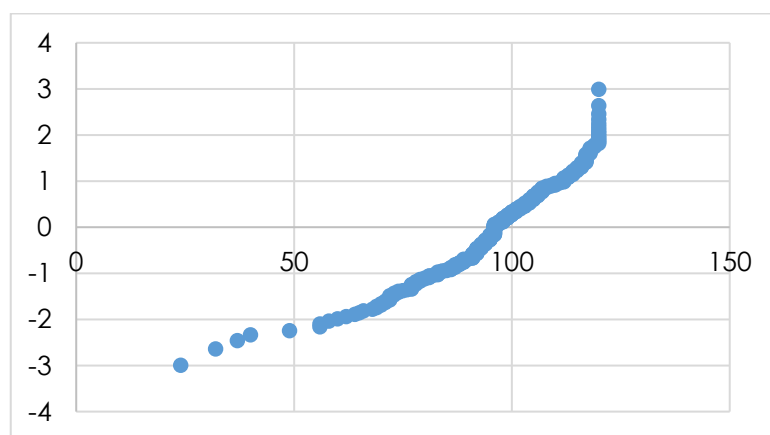


Figura 3. Análisis de normalidad de la variable cultura organizacional

La Figura 4 evidencia que los datos no siguen una distribución normal dentro de la variable de satisfacción laboral. Debido a que, la media es 61 y la desviación estándar es 9,66 y los puntos presentan una dispersión respecto a la línea recta esperada, formando una curva pronunciada.

Se toma como referencia los últimos cinco valores atípicos correspondientes al trabajador 36 con un puntaje estandarizado de (-2,99), el trabajador 96 con un puntaje estandarizado de (-2,63), el trabajador 97 con un puntaje estandarizado de (-2,46), el trabajador 319 con un puntaje estandarizado de (-2,33) y el trabajador 217 con un puntaje estandarizado de (-2,24). Por lo cual, estos valores contribuyen a la ruptura de la línea de normalidad.

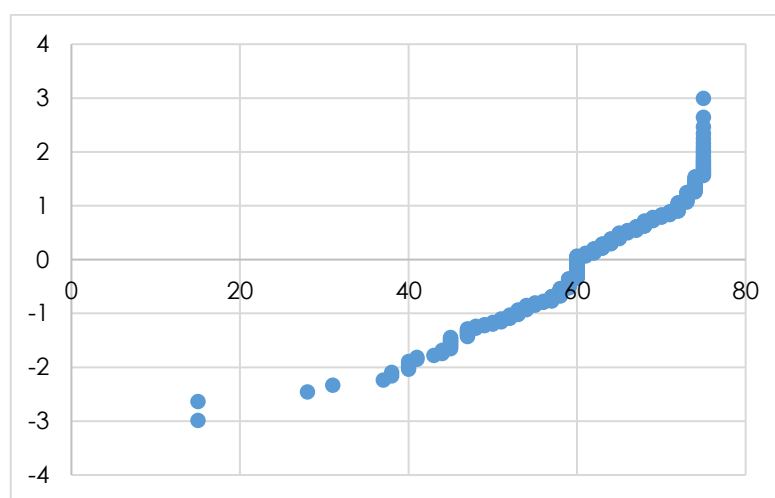


Figura 4. Análisis de normalidad de la variable satisfacción laboral

La prueba de Shapiro-Wilk aplicado a las dos variables, tanto de la variable independiente CO, como dependiente SL no cumplen con una distribución normal, ya que para la variable cultura organizacional arrojo un valor W de 0,934 con un nivel de significancia $p < 0,001$. Por otro lado, la variable satisfacción laboral se obtuvo un valor W de 0,928 con valor $p < 0,001$ (véase Tabla 20). Dado que en ambas variables el valor p es $< 0,05$, se tiene que usar pruebas estadísticas no paramétricas.

Tabla 20. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la variable independiente y de la variable dependiente

Variable	Shapiro-Wilk (W)	Valor p
Cultura organizacional	0,934	$< 0,001$
Satisfacción laboral	0,928	$< 0,001$

Análisis de la correlación ρ de Spearman

El coeficiente de correlación ρ de Spearman es un coeficiente no paramétrico y se utiliza para variables cuantitativas. El coeficiente ρ de Spearman se basa en la sustitución del valor original de cada variable por sus rangos. La interpretación del coeficiente de correlación es: 0 Sin correlación; $\pm 0,20$ Correlación débil; $\pm 0,50$ Correlación moderada; $\pm 0,80$ Correlación buena; más cercano a 1 Correlación perfecta (Roy-García et al., 2019).

La Tabla 21 muestra la correlación entre la variable cultura organizacional y satisfacción laboral. En el coeficiente ρ de Spearman se obtuvo un valor de 0,72 es decir que es una correlación positiva alta, ya que se ubica en el rango cercano a $\pm 0,80$. El valor de p es $< 0,05$ entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1): la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.

Con base en los valores obtenidos en el estudio, se evidencia que, a medida que aumenta el nivel de cultura organizacional, también se incrementa la satisfacción laboral de los colaboradores. Esto refleja la existencia de una relación positiva entre ambas variables, indicando que el fortalecimiento de la cultura organizacional favorece mayores niveles de satisfacción en el entorno de trabajo.

Tabla 21. Análisis de correlación de Spearman entre las variables de estudio

Variables de estudio	ρ de Spearman	Valor p
Cultura organizacional y Satisfacción laboral	0,72	$< 0,001$

En la Tabla 22 se evidencia la existencia de una relación positiva considerable entre ambas variables, lo que indica que, a medida que la organización fortalece sus dimensiones en especial la dimensión énfasis estratégico. También tiende a incrementarse la percepción de los colaboradores con respecto a los factores bifactoriales externos relacionados con su trabajo.

Dentro de la relación de las dimensiones de ambas variables, la dimensión énfasis estratégico (EE) de la CO obtuvo un coeficiente de correlación ρ de Spearman 0,66 con respecto al factor extrínseco. Cabe destacar que esta dimensión EE presenta una incidencia superior en comparación con las demás dimensiones, tomando como referencia la correlación global entre las dos variables ($\rho = 0,72$).

Tabla 22. Correlación de Spearman entre las dimensiones de cultura organizacional con las de la satisfacción laboral

	CD	AE	AO	LO	EE	CE	CO	FI	FE
CD	1								
AE	0,77	1							
AO	0,72	0,72	1						
LO	0,64	0,69	0,66	1					
EE	0,63	0,64	0,68	0,70	1				
CE	0,59	0,64	0,66	0,65	0,74	1			
CO	0,85	0,87	0,86	0,80	0,84	0,82	1		
FI	0,55	0,56	0,59	0,61	0,64	0,62	0,68	1	
FE	0,56	0,57	0,56	0,58	0,66	0,65	0,69	0,80	1
SL	0,59	0,58	0,61	0,62	0,67	0,66	0,72	0,94	0,94

4.2. DISCUSIÓN

En relación con la pregunta del problema en los resultados observó que, cuando los componentes de la variable principal se fortalecen o se debilitan, los niveles de SL cambian en la misma dirección. Esto permite comprender que la CO no solo se encuentra presente en las normas, ritos y valores, sino que se manifiesta en la manera en que las personas se sienten en su trabajo y en cómo esa vivencia impacta en su productividad, bienestar y motivación.

Esta investigación se alinea con el trabajo realizado por Cano et al. (2025), quienes evidencian que la CO influye en la SL, ya que los valores y prácticas compartidas en la empresa moldean la percepción que el talento humano tiene de su entorno. Del mismo modo, la SL no solo depende de factores o bienes materiales que tengan, sino que también está vinculada con la manera en que se vive la CO cada día.

Se identificó una correlación positiva alta (0,72) entre las variables, al analizar las dimensiones, se pudo apreciar que la amalgama organizacional (0,61), el liderazgo organizacional (0,62) el énfasis estratégico (0,67) y los criterios de éxito (0,66) presentan una correlación alta con los factores de SL. Esto evidencia que cuando la CO se fortalece en dirección, coordinación, estabilidad y eficiencia, los trabajadores perciben que su entorno es adecuado, lo cual aumenta su bienestar y compromiso, generando fuertes niveles de satisfacción.

Este panorama se relaciona con la publicación de Vera (2025), donde se evidenció que la CO influye en la SL, destacando el liderazgo como un factor muy importante de la CO que impacta en la motivación y bienestar de los empleados. Por lo que ambos estudios están de acuerdo con que el liderazgo y la manera que se gestionan las empresas son determinantes para generar un entorno agradable y positivo, lo que a su vez incrementa que el personal esté satisfecho en las entidades.

De acuerdo con Cameron y Quinn (2006), la cultura que prevalece en las pymes manufactureras de Imbabura corresponde a una cultura jerárquica, está es caracterizada por tener roles bien definidos, estructura fuerte, control y supervisión en cada fase, comunicación, formalización de procesos y rendimiento efectivo. Los resultados sustentan que esta cultura fue la más destacada, alcanzando un 39 % de respuestas en la opción totalmente de acuerdo equivalente a 141 trabajadores, reflejando que los empleados perciben a sus organizaciones como espacios estructurados que priorizan el cumplimiento de reglas, la coordinación y la eficiencia.

Sin embargo, al delimitar a la cultura jerárquica, se conoce que la dimensión de énfasis estratégico alcanzo un 40 %, es decir que 144 trabajadores están totalmente de acuerdo. Enunciando que las pymes le dan mayor importancia y se concentran en el cumplimiento de objetivos, en las prioridades y acciones que guíen su crecimiento y funcionalidad de estas. Esto indica que las organizaciones concentran sus esfuerzos en alcanzar metas claramente definidas, manteniendo una visión estratégica que orienta todas sus acciones.

El análisis de la cultura jerárquica tiene mayor presencia en organizaciones que requieren alta coordinación, roles definidos y cumplimiento estricto de normas. Debido a que tienen la necesidad de garantizar que todo funcione correctamente de forma organizada, estructurada y controlada. Aunque la investigación se presentó en el ámbito de salud, su importancia para esta investigación radica en que ambos sectores comparten casi las mismas necesidades, por ejemplo, precisión en las tareas, control constante y una supervisión adecuada (Islas y Amador, 2022).

Al comparar este estudio con lo que mencionan Obando et al. (2020), se observa la presencia de las culturas clan, adhocracia y de mercado que aportan más al rendimiento empresarial, mientras que la cultura jerárquica tiene menor impacto. Sugiere que, aunque la cultura jerárquica suele estar presente en pymes

manufactureras, su predominio responde a la necesidad de mantener orden y control en los procesos, que a fomentar la innovación, creatividad o flexibilidad.

Con respecto a la identificación de la SL del personal de las pymes manufactureras de Imbabura, se aprecia que 151 (42 %) trabajadores consideran sentirse muy satisfechos con relación al factor extrínseco y solo 129 (36 %) trabajadores indican estar muy satisfecho con relación al factor intrínseco. Sin embargo, los resultados totales reflejan que 172 (48 %) empleados se sienten satisfechos en su trabajo, debido a un equilibrio efectivo entre los factores intrínsecos y extrínsecos.

Las cifras dadas permitieron dar un significado sobre lo que los trabajadores valoran, acogen positivamente las condiciones que la organización les proporciona para el desarrollo de sus actividades laborales, tales como la remuneración, estabilidad y políticas internas. De igual forma, aunque el factor motivador fue bajo, reflejó que los empleados mantienen una percepción aceptable de su trabajo.

Herzberg (1959) plantea las ventajas acerca de los dos factores: los factores higiénicos, como el sueldo, las situaciones de trabajo, la supervisión, la estabilidad y las políticas de la institución. Cuando son adecuados, disminuyen la insatisfacción y permiten que el trabajador se sienta cómodo y estable dentro de la organización. Sin embargo, los factores motivadores, relacionados con el reconocimiento, el logro, el crecimiento profesional, la responsabilidad y la realización personal, sí generan satisfacción laboral.

Esta percepción se asemeja a lo señalado por Vera (2025), quien identifica elementos como el reconocimiento y salarios que influyen de forma directa en la SL, ya que los empleados señalaron que el reconocimiento y los salarios influyen en su motivación y fortalecen su compromiso con la organización. Aunque esta investigación se desarrolló en una empresa de servicios, su aporte indica que una compensación justa y el reconocimiento al trabajo contribuye a mejorar la satisfacción de los trabajadores en cualquier tipo de empresa.

Para determinar la existencia de relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el talento humano de las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura, se procedió a realizar una prueba de normalidad con el propósito de identificar y elegir el tipo de análisis estadístico más adecuado y claro.

En este sentido, la prueba de Shapiro de Wilk ($p < 0,05$) mostró que los datos son no paramétricos, porque el valor derivado fue menor al nivel de significancia. Después

de ese paso, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación Spearman ($\rho = 0,72$) como estadístico principal que sirvió para conocer la conexión de las variables de estudio, como resultado se obtuvo una relación positiva alta entre la variable independiente y dependiente.

Presenta similitud con el estudio desarrollado por Peñaranda y Mejía (2024), donde se identificó que una cultura organizacional adecuada, efectiva y con sentido de pertenencia beneficia al bienestar de todas las personas que se encuentran trabajando dentro de las entidades industriales. Destacando que los recursos humanos cuando se sienten reconocidos y valorados por parte de la entidad muestran mayor compromiso, satisfacción y estabilidad en sus funciones del día a día. Se confirma que fortalecer las prácticas culturales contribuye a generar niveles más altos de satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Se puede apreciar que la cultura organizacional es de tipo jerárquica en las pymes manufactureras, ya que 133 trabajadores (39 %) mencionaron que las organizaciones se orientan al cumplimiento de normas, coordinación de actividades, organización del trabajo y control de los procesos. Este tipo de cultura permite mantener estabilidad y orden en el progreso de las acciones laborales, favoreciendo el cumplimiento de objetivos y la continuidad de los procesos productivos. Lo cual contribuye al fortalecimiento de la estructura organizacional y al funcionamiento de las empresas.

El personal de las pymes manufactureras presenta un nivel alto de satisfacción laboral, destacándose en primera instancia los factores higiénicos planteados por Herzberg. En los factores extrínsecos, 151 trabajadores (42 %) manifestaron sentirse muy satisfechos con las condiciones del trabajo, la estabilidad y el ambiente laboral. Por otro lado, los factores intrínsecos, 129 trabajadores (36 %) indicaron un nivel de muy satisfecho con el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, la realización personal.

En términos generales, 139 empleados (39 %) expresaron sentirse muy satisfechos en su entorno de trabajo, lo que evidencia que las industrias han logrado generar condiciones laborales que favorecen el bienestar de los colaboradores. Aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, la estabilidad y las relaciones laborales, como en elementos vinculados con la motivación, el reconocimiento y el desarrollo personal. Estos niveles de satisfacción demuestran que los trabajadores perciben de manera positiva el apoyo y las oportunidades que reciben dentro de las organizaciones, lo que suma a fortalecer el compromiso, la permanencia y el desempeño en su lugar de trabajo del talento humano en las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura.

Se concluye que está presente una relación positiva entre las dos variables, evidenciada por un coeficiente de correlación ρ de Spearman (0,72); lo que indica

que la manera en que se gestionan los valores, normas, liderazgo y relaciones en las organizaciones interviene directamente en la percepción y bienestar de los trabajadores. Los resultados indican que cuando las empresas mantienen ambientes organizacionales basados en la organización, el apoyo, la estabilidad y el compromiso, los colaboradores presentan mayores niveles de satisfacción en sus actividades laborales. De esta manera, la cultura organizacional se convierte en un elemento fundamental para fortalecer el desempeño, la motivación y la estabilidad laboral dentro de las pymes manufactureras.

La metodología aplicada permitió obtener información confiable y pertinente para el desarrollo de la investigación, debido a que se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo y correlacional, lo que facilitó analizar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura. Además, la aplicación de encuestas al talento humano, junto con el uso de instrumentos validados y pruebas de confiabilidad, permitió recopilar datos precisos que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos planteados y a la comprobación de las hipótesis de estudio.

Se determinó que el análisis estadístico aplicado permitió identificar de manera clara el comportamiento de las variables estudiadas y la relación existente entre ellas. La prueba de normalidad Shapiro-Wilk evidenció que los datos no presentaban una distribución normal, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos permitieron comprobar que ambas variables se relacionan de manera significativa, demostrando que el entorno organizacional influye directamente en la satisfacción del talento humano dentro de las entidades manufactureras de la provincia.

5.2. RECOMENDACIONES

En las pymes manufactureras de Imbabura se pudo apreciar la presencia de otros tipos de cultura organizacional (CO) establecidos por Cameron y Quinn, como la cultura adhocrática con un 34 % (123 trabajadores), seguida de la cultura de mercado con un 33 % (120) y finalmente la cultura clan con un 29 % (106). Los

resultados reflejaron que las empresas también muestran rasgos relacionados con la innovación, la flexibilidad, la competitividad, el logro de resultados y el trabajo en equipo.

Se sugiere a las pymes manufactureras de la provincia de Imbabura que fortalezcan espacios que promuevan la creatividad, la participación, la capacidad de adaptación, el cumplimiento de objetivos, el reconocimiento, la comunicación y el trabajo colaborativo. Estas características de las culturas previamente mencionadas pueden favorecer el desarrollo, la productividad, la innovación, el cumplimiento de objetivos y la consolidación de un entorno organizacional más estable

Se considera importante desarrollar investigaciones en otros tipos de empresas (MiPymes manufactureras), con el propósito de comparar las características culturales e identificar como se relacionan con la satisfacción. Estos estudios permitirán conocer las fortalezas y debilidades, y con ello crear nuevas estrategias para mejorar cada aspecto negativo y contribuir al fortalecimiento y crecimiento de las empresas del sector manufacturero.

El factor intrínseco se encuentra en un nivel bajo a comparación con los factores extrínsecos, ya que se muestra un 36 % (129 trabajadores) muy satisfechos. Los resultados evidencian la necesidad de impulsar acciones que favorezcan el reconocimiento del esfuerzo, el desarrollo de habilidades y las oportunidades de crecimiento profesional. La finalidad es incrementar el bienestar y el compromiso del talento humano que se encuentra dentro de las pymes del sector de la manufactura.

Ante estos resultados, es importante que las pymes manufactureras realicen evaluaciones periódicas de estas variables para fortalecer el bienestar laboral y así se sientan satisfechos en su puesto de trabajo. Esta recomendación se sustenta en el estudio de Peñaranda y Mejía (2024), donde establecen que cuando los trabajadores se sienten alineados con los valores y prácticas culturales, se fortalece el sentido de pertenencia y se mejora el ambiente laboral dentro de la empresa.

Se recomienda desarrollar futuras investigaciones en otros sectores productivos de la provincia de Imbabura, con el fin de ampliar el conocimiento diferentes contextos empresariales, lo que permitirá comparar resultados, identificar similitudes y diferencias en la gestión de recursos humanos. Este tipo de investigaciones puede aportar información útil para el diseño de estrategias, beneficiando tanto al sector empresarial como al desarrollo económico y social de la provincia de Imbabura.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial y Organizacional*. (6ª ed.). Cengage Learning.
- Álvarez, E., Vargas, A., & Martínez, C. (2022). Job satisfaction measurement scale. *Revista Internacional de Humanidades*, 17(3), 3-11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Alvear, A. (2024). Elementos del clima organizacional asociados a la satisfacción del personal en el sector manufacturero ecuatoriano. *Revista Prometeo Sociedad Del Conocimiento*, 1(4), 37-54. <https://doi.org/10.66628/RAYWXX95>
- Apolinar, C., Sosol, S., Segura, R., Quintero, P., & Miranda, S. (2025). Diseño y Validación de un Instrumento para Medir la Cultura Organizacional en Pymes Manufactureras de región Huatusco, Veracruz. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 9(2), 6624-6647. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V9I2.17390
- Aspajo, U., Tasayco, A., Magallanes, M., & Angulo, D. (2024). Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *Revista INveCom*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.12696507>
- Becerra, M., Paz, A., Condom, J., & Soriano, G. (2024). Impacto de la cultura organizacional en la implementación efectiva de planes estratégicos en organizaciones: una revisión sistemática. *Revista Internacional de Organizaciones*, (33), 11-38. <https://doi.org/10.17345/rio33.446>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.ª ed.). Pearson Educación de Colombia.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Jossey-Bass Business & Management Series.
- Cano, S., González, J., Vázquez, L., Mendoza, C., & Hernández, D. (2025). Clima y cultura organizacional como determinantes de la satisfacción laboral en una empresa manufacturera. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(4), 832-849. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4334>
- Catota Oña, J., & Lutuala Catota, A. F. (2022). "Competitividad en las empresas del sector manufacturero del cantón Latacunga" [Tesis de grado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio institucional UTC. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9070>
- Colorado, J., Romero, M., Salazar, M., Cabrera, G., & Castillo, V. (2024, octubre-diciembre). Análisis comparativo de los coeficientes Alfa de Cronbach, Omega de McDonald y Alfa Ordinal en la validación de cuestionarios. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(4). <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i4.836>
- Consejo Nacional de Planificación. (2024, 21 de agosto). Plan Nacional de Desarrollo 2025-2029 [Archivo PDF]. Presidencia de la República del Ecuador. <https://planificacion.presidencia.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2025-2029-ecuador-no-se-detiene/>

- Chuc Canul, F. A. (2017). Aportaciones de casos de estudio desde las disciplinas de ciencias sociales. *Revista Electrónica Multidisciplinaria de Investigación y Docencia*, 12(12), 117-135. <https://revistaic.instcamp.edu.mx/volumenes/volumen12#revista12-8>
- Creswell, J., & Creswell, J. D. (2023). *Diseño de la investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos* (6ª ed.). SAGE.
- Dávila Velásquez, J. A., & Bringas Ríos, V. Y. (2023). Organizational Culture in Latin American SMEs, 2016 - 2023. *Journal of Scientific and Technological Research Industrial*, 4(2), 7-13. <https://doi.org/10.47422/jstri.v4i2.39>
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Gbenga-Julius, O., Blessing Oyekunle, O., Fagbemide, T. M., & Omowumi Dauda, S. (2025). Organizational Culture and Employee Job Satisfaction: Strategic Implications for Service-Based Organizations in Ibadan. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(VI), 2422–2439. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.906000184>
- Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura. (2024, 30 de octubre). Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la provincia de Imbabura 2023 – 2027 [Archivo PDF]. Prefectura de Imbabura. <https://www.imbabura.gob.ec/index.php/pdot-aprobado-2023-2027/file/2656-pdot-imbabura-2023-2027>
- Gonzales, M., & Medrano, C. (2023). Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en el área administrativa del sector minero metálico de la provincia de Arequipa [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional UCSP. <https://hdl.handle.net/20.500.12590/18169>
- González, A., Sosol, S., Segura, R., Quintero, M., & Miranda, S. (2025). Diseño y validación de un instrumento para medir la cultura organizacional en pymes manufactureras de región Huatusco, Veracruz. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 6623-6647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17390
- Hernández Sampieri, R. (2008, febrero). Exploración del Modelo de los Valores en Competencia en el medio laboral mexicano y su vinculación con el clima organizacional [Tesis doctoral]. Universidad de Celaya. <https://www.udec.edu.mx/tesis/HernándezSampieri.Propuesta%20de%20un%20Sistema%20básico%20de%20indicadores%20de%20desempeño%20y.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Huera L, A. E. (2023). Elaboración de un plan de mejora de la cultura organizacional para la empresa Importaciones Marcos, Ibarra provincia de Imbabura [Tesis de grado, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Universidad PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/43181>
- Islas Soriano, K. J., & Amador Licon, N. (2022). Tipos de cultura organizacional en diferentes niveles de atención en una organización pública del sector salud.

En Memorias del 26 Congreso Internacional de Ciencias Administrativas. Universidad La Salle Bajío, Ciudad de México, México.

- Jiménez, N., & Ruiz Gloria. (2023). Análisis de la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Negocios Gráficos Grafinpren S.A. [Tesis de posgrado, Universidad Católica De Santiago De Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/22341>
- Lee, S., Hong, H., & Park, J. (2020). La influencia del tipo de cultura organizacional en la satisfacción laboral en las pymes manufactureras: centrándose en el efecto moderador de la confianza organizacional. *Revista de la Asociación Coreana de Gestión de Carrera y Emprendimiento*, 4(1), 1-22. <https://doi.org/10.48206/kceba.2020.4.1.1>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. (3.ª ed., C. Clemente, Trad.) Díaz de Santos.
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Repositorio Editorial Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mejía, A., & Morales, D. (2023). Análisis de la incidencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral del personal operativo de una industria gráfica ubicada en la ciudad de Quito – Ecuador. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/21382>
- Molina, P. A., & Molina, D. F. (2025, septiembre-diciembre). Pruebas estadísticas de normalidad: un análisis comparativo entre Kolmogórov-Smirnov, Shapiro-Wilk, Anderson-Darling, Ryan-Joiner Y Jarque-Bera. *Revista Ciencia UNEMI*, 18(49), 152-171. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol18iss49.2025pp152-171p>
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 8), 956-974. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39188/43990>
- Moudriq, F., & Ait, J. (2025). Herzberg's theory and job satisfaction: A study of industrial SMEs in Morocco. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(5), 29-42. <https://doi.org/10.55214/25768484.V9I5.6772>
- Muñoz Ramírez, K. A. (2022). La cultura organizacional como estrategia en el desempeño de los colaboradores en la empresa IMBAUTO S.A. en la ciudad de Esmeraldas en el año 2021. [Tesis de grado, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Nacional. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/71ca0463-a98e-4109-afce-d2f8bc432c86/content>
- Obando, M., Cuenca, V., & Rea, M. (2020). La cultura organizacional en las Pymes y su rendimiento. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(32), 47-55. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp47-55>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible Ecuador. (2025, 21 de enero). Ciudadanía puede consultar el avance de la Agenda 2030 en Ecuador. ODS Ecuador. <https://www.odsecuador.ec/?p=1791>

- Paredes, D., Ajala, E., Calderón, L., Guerra, V., & Otavalo, T. (2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el supermercado TÍA de Atuntaqui y Santa María de Otavalo en la provincia de Imbabura – Ecuador. *Revista Espacios*, 43(12), 30-47. <https://doi:10.48082/espacios-a22v43n12p03>
- Peñaranda, M., & Mejía, M. (2024). El impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de una consultora de talento humano en la ciudad de Guayaquil. [Tesis de grado, Universidad Ecotec]. Repositorio ECOTEC. <https://repositorio.ecotec.edu.ec/handle/123456789/1523>
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción [Archivo PDF]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tesic/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/11-serie-ntp-numeros-366-a-400-ano-1996/ntp-394-satisfaccion-laboral-escala-general-de-satisfaccion>
- Rodríguez, F., Tortolero, R., González, M., & Arreola, S. (2025). La cultura organizacional y su relación con la capacidad de absorción del conocimiento en una integradora de manzanas de Durango, México. En C. K. Chung (Ed.), *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 7, e701115, 1-13. <https://doi:10.53732/rccsociales/e70115>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019, julio-septiembre). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sánchez, A., Cabezas, T., Huaranga, H., & Ninalaya, M. (2023). Contenido digital CIDE. <https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.CU2636539>
- Sepúlveda, E., Melgar, J., Márquez, B., & Rodríguez, L. (2026). Responsabilidad social empresarial, cultura organizacional y bienestar laboral de trabajadores de mandos medios del sector automotriz de la industria manufacturera de exportación maquiladora de ciudad Juárez. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.*, 10(1), 353-369. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1.22126
- Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Paza & Janés.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Ucedo, V. (2021). Validación de la estructura interna del cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cox y Wall, para docentes de educación superior [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Repositorio Institucional Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16854>
- UNESCO. (2006). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación: CINE 1997 [Archivo PDF]. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147002>
- Universidad Politécnica Estatal del Carchi. (2022). Modelo Educativo Ecológico Contextual “Un camino hacia la sostenibilidad planetaria”. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. <https://doi.org/10.32645/9789942914842>
- Urdaneta, A., & Zambrano, Á. (2024). Marco regulatorio bancario en Ecuador y su impacto en el financiamiento a pymes. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(27), 147-163. <https://doi.org/10.17163/ret.n27.2024.10>

- Valero, M., Hidalgo, H., & Guevara, P. (2021). La visión de las pymes manufactureras del Ecuador. *RECIMUNDO*, 5(3), 249-256. [https://doi:10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.249-256](https://doi:10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.249-256)
- Vallellano, M. (2019). La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: De la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional Docta Complutense. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/9e5397be-6b11-46db-8037-bcc9dfef0baa/content>
- Vera, M. (2025). "cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa CNEL EP, unidad de negocios guayas-los ríos, sistema quevedo, año 2023". [Tesis de posgrado, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Repositorio UTEQ. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/8671>
- Villacis, B. (2025). La satisfacción laboral y la productividad en el personal de la empresa "INDUVEST S.A." en la ciudad de Riobamba. [Tesis de grado, Universidad Nacional De Chimborazo]. Repositorio UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/14614>
- Zamora, A. (2024). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa MAQGRO Cía. Ltda. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Repositorio Institucional UTEQ.

VII. ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI- FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES CENTER

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Paspuezán López Albenis Noemí - Farinango Perachimba Karen Anahí

Fecha de recepción del abstract: Martes, 9 de junio de 2026

Fecha de entrega del informe: Martes, 16 de junio de 2026

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Tras evaluar el resumen presentado, se concluye que la traducción al inglés es adecuada y fiel al contenido. De acuerdo con la rúbrica aplicada para su valoración, se le asigna una calificación de 9, por lo que el trabajo queda aprobado.

Atentamente



Validar documento en tiempo.
Firmado digitalmente por:
MARTHA ARACELY
VIVEROS ALMEIDA

MA. Martha Viveros

RESPONSABLE CIDEN

Anexo 2. Encuesta

ENCUESTA DIRIGIDA AL TALENTO HUMANO DE LAS PYMES DEL SECTOR MANUFACTURERO DE LA PROVINCIA DE IMBABURA

Tiene como objetivo analizar si la cultura organizacional tiene relación con la satisfacción laboral del talento humano de las Pymes manufactureras de la provincia de Imbabura. Agradecemos su participación. Por favor, marque la opción que mejor refleje su opinión. No hay respuestas correctas o incorrectas; su sinceridad es muy importante. Este cuestionario es anónimo y confidencial. No se le solicitarán datos personales ni se compartirá la información proporcionada con terceros. Al completar esta encuesta, usted participa voluntariamente y autoriza el uso de sus respuestas con fines académicos.

Datos demográficos

Edad:

Género: Masculino ☐ Femenino ☐ Otro ☐

Estado civil: ☐ Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Unión libre ☐ Divorciado/a ☐ Viudo/a

Nivel educativo: Primaria ☐ Secundaria ☐ Técnico/tecnológico ☐ Grado ☐
Posgrado ☐ Ninguno ☐

Tipo de empresa: Pequeña ☐ Mediana ☐

Área o departamento en el que labora: ☐ Gerencia ☐ Directivo ☐ Producción / Operaciones ☐ Ventas / Comercial ☐ Contabilidad / Finanzas ☐ Logística / Bodega ☐ Atención al cliente ☐ Otra:

Tiempo de permanencia en la empresa: ☐ Menos de 1 año ☐ Entre 1 y 3 años ☐ Entre 4 y 7 años ☐ Más de 7 años

Ubicación de la empresa: Ibarra ☐ Otavalo ☐ Cotacachi ☐ Antonio Ante ☐ Pimampiro ☐ Urcuquí ☐

CULTURA ORGANIZACIONAL

El cuestionario utilizado fue adaptado del modelo *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) de Cameron y Quinn (2006):

Marque con una "X" su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones utilizando una escala de Likert de 5 puntos, donde: **1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Neutral; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo**

Afirmaciones	Nivel de acuerdo				
	1	2	3	4	5
Características dominantes					

1.CD1: La organización se siente como un lugar muy personal, es como una segunda familia donde las personas comparten mucho de sí mismas.					
2.CD2: La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor donde las personas están dispuestas a arriesgarse y asumir desafíos.					
3.CD3: La organización está orientada a los resultados, prioriza el cumplimiento del trabajo y promueve una actitud competitiva enfocada en el logro.					
4.CD4: La organización es un lugar muy controlado y estructurado.					
Administración de empleados					
5.AE1: El estilo de gestión en la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.					
6.AE2: El estilo de gestión en la organización se caracteriza por la innovación, la libertad y la singularidad.					
7.AE3: El estilo de gestión en la organización se caracteriza por una competencia intensa, altas exigencias y logros.					
8.AE4: El estilo de gestión de la organización se basa en la estabilidad laboral, el cumplimiento de normas, la seguridad y relaciones de trabajo rutinarias.					
Amalgama organizacional					
9.AO1: Los elementos que mantienen unida a la organización es la lealtad, confianza y compromiso.					
10.AO2: El elemento que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo.					
11.AO3: El elemento que mantiene unida a la organización es el esfuerzo por cumplir objetivos y alcanzar metas.					
12.AO4: El elemento que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales.					
Liderazgo organizacional					
13.LO1: El liderazgo en la organización generalmente se considera ejemplar en mentoría, facilitación o apoyo.					
14.LO2: El liderazgo en la organización generalmente se considera ejemplar en emprendimiento, innovación o asumir riesgos.					
15.LO3: El liderazgo en la organización generalmente se considera ejemplar en un enfoque agresivo, orientado a resultados y sin rodeos.					

16.LO4: El liderazgo en la organización generalmente se considera ejemplar en coordinación, organización o eficiencia.					
Énfasis estratégico					
17.EE1: La organización enfatiza el desarrollo humano, alta confianza, apertura y participación.					
18.EE2: La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos.					
19.EE3: La organización enfatiza alcanzar metas ambiciosas y ganar en el mercado.					
20.EE4: La organización enfatiza la eficiencia, el control y las operaciones.					
Criterios de éxito					
21.CE1: La organización define el éxito en función del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por las personas.					
22.CE2: La organización define el éxito en función de tener los productos más únicos o novedosos.					
23.CE3: La organización define el éxito en función de ganar en el mercado y superar a la competencia.					
24.CE4: La organización define el éxito en función de la eficiencia, la entrega confiable, la programación fluida y la producción de bajo costo.					

Fuente: Rodríguez-Valles, F. Tortolero-Portugal, de M., R., González-Herrera, M. B., y Arreola Gurrola, S. (2025). La cultura organizacional y su relación con la capacidad de absorción del conocimiento en una integradora de manzanas de Durango, México. *Revista científica en ciencias sociales*, 7, 1-13. e701115. 10.53732/rccsociales/e701115

SATISFACCIÓN LABORAL

El cuestionario para utilizar es creado por Warr P. Cook J. Wall T. (1979): adaptado por Pérez y Fidalgo (1995).

Ahora, comparando los últimos 3 años, califique la situación actual de los siguientes indicadores para su negocio (empresa), según la escala de Likert, donde: **1 = Muy insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Neutral, 4 = Satisfecho, 5 = Muy satisfecho**

Afirmaciones	Grado de cambio				
	1	2	3	4	5
Intrínsecas					
25.I1: Tiene libertad para organizar y realizar sus tareas según su experiencia					
26.I2: Recibe reconocimiento cuando realiza bien su trabajo					
27.I3: Está satisfecho/a con la claridad y adecuación de las responsabilidades asignadas a su puesto					
28.I4: Tiene las posibilidades para aplicar sus habilidades y conocimientos					
29.I5: Está satisfecho/a con las oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional dentro de la empresa					
30.I6: Está satisfecho/a con la atención que la empresa brinda a sus sugerencias o ideas					
31.I7: Qué tan satisfecho/a está con la variedad de tareas que realiza en su trabajo					
Extrínsecas					
32.E1: Las condiciones físicas del lugar donde trabaja son adecuadas					
33.E2: La relación con sus compañeros de trabajo es positiva					
34.E3: Está satisfecho/a con la relación que tiene con su jefe directo o encargado de área					
35.E4: Estoy conforme con el salario que recibo por mi trabajo					
36.E5: La relación entre administración y trabajadores es satisfactoria					
37.E6: Está satisfecho/a con la forma en que se gestiona la empresa					
38.E7: Está satisfecho/a con su horario de trabajo actual					
39.E8: Está satisfecho/a con la estabilidad laboral que le brinda su empleo					

Fuente: Warr P. Cook J. Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. Journal of Occupational Psychology. 1979; 52: 129-148.

Anexo 3. Evidencia de aplicación de encuestas

