



Cultura organizacional y satisfacción laboral de los  
colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Emile Vliadimir Loyola Justino

**ASESOR:**

Dr. William Sebastián Flores Sotelo

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento Humano

**PERÚ – 2018**

---

Dr. Edwin Martínez López  
Presidente

---

Mg. Jesús Núñez Untiveros  
Secretario

---

Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo  
Vocal

### Dedicatoria

A Dios, mis padres, esposa e hijos por su gran amor y apoyo incondicional que son los pilares fundamentales para lograr mis metas.

### Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo, a mi asesor de tesis Dr. William Flores Sotelo y la Universidad Nacional de Barranca por brindarme las facilidades y accesibilidad a la información necesaria para poder realizar este trabajo.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Emile Vliadimir Loyola Justino, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 15861083, respectivamente, con la tesis titulada “Cultura organizacional y satisfacción Laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 febrero del 2018

---

Br. Emile Vliadimir Loyola Justino

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017”, elaborada con el objetivo general de determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad de Nacional Barranca, 2017

En el presente trabajo, se estudia la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; el capítulo III a los resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y capítulo VIII los anexos respectivos.

Los resultados obtenidos en la presente investigación han sido realizados por un juicio de expertos.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los Olivos, 24 febrero del 2018

---

Br. Emile Vliadimir Loyola Justino

## Índice de contenido

Página del Jurado	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.1 Realidad problemática	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2 Trabajos previos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2.1 Trabajos previos internacionales	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2.2 Trabajos previos nacionales	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3 Teorías relacionadas al tema	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3.1 Aproximaciones teóricas de Cultura organizacional	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3.2 Aproximaciones Teorías sobre la Satisfacción Laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4 Formulación del problema	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4.1 Problema general	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4.2 Problemas específicos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5 Justificación del estudio	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5.1 Justificación teórica	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5.2 Justificación práctica	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5.3 Justificación metodológica	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.6 Hipótesis	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.6.1 Hipótesis general	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.6.2 Hipótesis específicas	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.7 Objetivos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.7.1 Objetivo general	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.7.2 Objetivos específicos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
II. Método	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.1 Diseño de investigación	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2 Variables, Operacionalización	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.3 Población y muestra	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	
	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
2.5	Métodos de análisis de datos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.6	Aspectos éticos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
III.	Resultados	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.1	Resultados descriptivo de las variables y dimensiones	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.2	Resultados inferenciales	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
IV.	Discusión	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
V.	Conclusiones	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
VI.	Recomendaciones	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
VII.	Referencias	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
VIII.	Anexos	84



## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable cultura organizacional	44
Tabla 2 Operacionalización de la variable satisfacción laboral	45
Tabla 3 Validación de expertos	49
Tabla 4 Prueba de confiabilidad de los instrumentos de la variable cultura organizacional	49
Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción Laboral	50
Tabla 6 Escala de correlación según el rango de valores.	51
Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable cultura organizacional	54
Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión involucramiento	55
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión consistencia	56
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión adaptabilidad	57
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión misión	58
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral	59
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con el trabajo en general	60
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con el ambiente físico de trabajo	61
Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la forma que realiza su trabajo	62
Tabla 16 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo	63
Tabla 17 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la relación subordinado - jefe	64

Tabla 18 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción con la remuneración	65
Tabla 19 Coeficiente de correlación de Spearman de la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral	66
Tabla 20 Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión involucramiento y la variable satisfacción laboral	67
Tabla 21 Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión consistencia y la variable satisfacción laboral	68
Tabla 22 Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión adaptabilidad y la variable satisfacción laboral	69
Tabla 23 Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión misión y la variable satisfacción laboral	70

## Índice de Figuras

Figura 1 Elementos de la cultura organizacional del modelo Denison	26
Figura 2 Distribución porcentual por niveles de cultura organizacional	54
Figura 3 Distribución porcentual por niveles de involucramiento	55
Figura 4 Distribución porcentual por niveles de consistencia	56
Figura 5 Distribución porcentual por niveles de adaptabilidad	57
Figura 6 Distribución porcentual por niveles de misión	58
Figura 7 Distribución porcentual por niveles de satisfacción laboral	59
Figura 8 Distribución porcentual por niveles de satisfacción con el trabajo en general	60
Figura 9 Distribución porcentual por niveles de satisfacción con el ambiente físico de trabajo	61
Figura 10 Distribución porcentual por niveles de satisfacción con la forma que realiza su trabajo	62
Figura 11 Distribución porcentual por niveles de satisfacción con las oportunidades de desarrollo	63
Figura 12 Distribución porcentual por niveles de satisfacción con la relación subordinado - supervisor	64
Figura 13 Distribución porcentual por niveles de satisfacción con la remuneración	65

## Resumen

Hoy en día las organizaciones requieren considerarse como sistemas complejos que incluyen recursos, tecnología, procesos, procedimientos, planes, programas, proyectos, etc., siendo necesario, que las organizaciones desarrollen nuevas estrategias para el manejo del talento humano, para afrontar con una buena y rápida capacidad de respuesta los retos organizacionales. De ahí la importancia que ejerce la cultura organizacional en la gestión y productividad de las instituciones públicas, ya que una cultura organizacional apropiado hace que los servidores y funcionarios públicos se sientan más identificados con la entidad, con su misión, visión, los objetivos y proyectos; reflejándose en los resultados (servicios públicos) y en el nivel de satisfacción laboral. A partir de adoptar estrategias adecuadas en el capital intelectual, es posible gestionar los recursos humanos, de manera que sus actitudes y comportamientos conformen un ambiente favorable.

De allí que el presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017. El presente trabajo corresponde a una investigación descriptiva correlacional, debido a que me condujo a la búsqueda de nuevos conocimientos o campos de investigación; así como medir la relación de ambas variables, para tal propósito se seleccionó una muestra de 132 colaboradores, de una población de 200 colaboradores; a los que se les aplicó una encuesta sobre cultura organizacional y otra sobre satisfacción laboral.

Los datos que se obtuvieron fueron tabulados y analizados mediante cuadros y gráficos. Luego de finalizada la fase de análisis e interpretación de los resultados se determinó que existe relación estadística significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Palabras claves: Cultura organizacional, Satisfacción laboral.

## **Abstract**

Nowadays organizations demand to be considered as complex systems that include resources, technology, processes, procedures, plans, programs, projects, etc., being necessary, that organizations develop new strategies for the management of human talent, to face with a good and rapid response capacity to organizational challenges. Hence the importance of the organizational culture in the management and productivity of public institutions, as an appropriate organizational culture makes servants and public officials feel more identified with the entity, with its mission, vision, objectives and projects; reflected in the results (public services) and in the level of job satisfaction. By adopting appropriate strategies in intellectual capital, it is possible to manage human resources, so that their attitudes and behaviors shape a favorable environment.

From there that this research work was conducted in order to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction among the contributors of the Universidad Nacional de Barranca, 2017. This work corresponds to a descriptive correlational research, since I led to the search of new knowledge or research fields; as well as measuring the relationship of two variables, for such purpose we selected a sample of 132 employees, of a population of 200 contributors; that applied to a survey on organizational culture and the other on job satisfaction.

Whose data obtained were tabulated and analyzed using pictures and graphics. After the phase of analysis and interpretation of the results it was determined that there is a significant statistical relationship between organizational culture and job satisfaction.

**Keywords:** Organizational culture, Job satisfaction.



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Willian Sebastián Flores Sotelo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017"** del estudiante **Emile Vladimir Loyola Justino**, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de marzo del 2018

Firma

Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo

DNI: 06175729

Feedback Studio - Google Chrome

Programa | <https://academic.com/app/feedback/> | No. 16651961081 | r-eaf6-53445310

feedback studio

THALYPIOLA JUSTINO DALE VLADIMIR

Resumen de coincidencias

24 %

1	Orcair Thooz Gomez...	1 %
2	www.posgrado.unpa...	1 %
3	revisi...sacp...	1 %
4	Garcia Alfa, Marco, M...	1 %
5	regulacion...de...s...	1 %
6	litau.com	1 %
7	Elitigado a Universida...	<1 %
8	paed.com	<1 %
9	repositorio.unaf.edu.co	<1 %
10	Idiomas...niveles...	<1 %
11	estados.unpa...	<1 %
12	tesis.unpa.edu.co	<1 %

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


**Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de Barranca, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
Maestría en Gestión Pública

**AUTOR:**  
Dr. Emile Vladimir Loyola Justino

**ASESOR:**  
Dr. Willian Sebastian Flores Socelo

**SECCIÓN:**  
Ciencias Empresariales



Página 1 de 65 | Número de palabras: 15692



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

LOYOLA JUSTINO EMILE VLIADIMIR

D.N.I. : 15861083  
Domicilio : Urb. Independencia Mz. B. Lte 09 - Barranca  
Teléfono : Fijo Móvil : 947327939  
E-mail : e.loyola.j@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO  
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LOYOLA JUSTINO EMILE VLIADIMIR

Título de la tesis:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE BARRANCA, 2017

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 22/09/18



