



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral según los
colaboradores de una empresa en liquidación. Lima.
2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN:
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Jibaja Cruz, Gina Mariella

ASESOR:

Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2016

Dra. Tamara Pando Ezcurra
Presidente

Dra. Rosalía Zarate Barrial
Secretaria

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Vocal

Dedicatoria:

A mis hijos, por las horas robadas, a mi
marido por la paciencia, a mi madre y
hermanos por su apoyo.

A mi padre por haber sido siempre un
ejemplo a seguir.

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo por la
formación profesional recibida.

A la profesora Violeta Cadenillas Albornoz
por su asesoría y tiempo dedicado a la revisión
de esta tesis.

A mis compañeros de grupo por el apoyo.

Declaración de autenticidad

Yo, Jibaja Cruz Gina Mariella, identificado con DNI 09877632 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral según los colaboradores de una empresa en liquidación. Lima. 2015.”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
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 auto plagiada; 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 presentan 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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, Mayo de 2016.

Firma: _____

DNI. 09877632

Nombres y apellidos: Jibaja Cruz, Gina Mariella

Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración de la ESCUELA DE POST GRADO la investigación titulada:

“Clima organizacional y satisfacción laboral según los colaboradores de una empresa en liquidación. Lima. 2015”.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Pública. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora del clima organizacional de una empresa en liquidación. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo, la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial, la tercera parte señala la hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta describe los resultados, en la sexta sección presentamos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los colaboradores de una empresa en liquidación. Lima 2015.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Contenidos

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	28
1.4 Problema	31
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	34
II. Marco metodológico	35
2.1 Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	39
2.4. Tipos de estudio	39
2.5. Diseño	40
2.6. Población, muestra y muestreo	41
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8. Métodos de análisis de datos	48
2.9. Aspectos éticos	50
III. Resultados	51

IV. Discusión	79
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias bibliográficas	90
Apéndices	93
Apéndice A Matriz de consistencia	94
Apéndice B Matriz de operacionalización de variables	98
Apéndice C Instrumentos	102
Apéndice D Documentos de validación	108
Apéndice E Certificados de validez	114
Apéndice F Base de datos de la confiabilidad de variables	124
Apéndice G Base de datos	126
Apéndice H Artículo científico	128
Apéndice I Interpretación de correlación	135

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización del clima organizacional	37
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la satisfacción laboral	38
Tabla 3	Población de estudio	42
Tabla 4	Escalas y baremos del clima organizacional	45
Tabla 5	Escalas y baremos de la satisfacción laboral	46
Tabla 6	Validadores	47
Tabla 7	Validadores	47
Tabla 8	Confiabilidad del estudio	48
Tabla 9	Confiabilidad del estudio	48
Tabla 10	Frecuencia del clima organizacional	52
Tabla 11	Frecuencia del liderazgo	53
Tabla 12	Frecuencia de la motivación	54
Tabla 13	Frecuencia de la reciprocidad	55
Tabla 14	Frecuencia de la participación	56
Tabla 15	Frecuencia de la satisfacción laboral	57
Tabla 16	Frecuencia de la significación de tarea	58
Tabla 17	Frecuencia de las condiciones de trabajo	59
Tabla 18	Frecuencia del reconocimiento personal	60
Tabla 19	Frecuencia de los beneficios económicos	61
Tabla 20	Correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral	62
Tabla 21	Correlación del clima organizacional y la significación de tarea	64
Tabla 22	Correlación del clima organizacional y las condiciones de trabajo	66
Tabla 23	Correlación del clima organizacional y el reconocimiento personal	68
Tabla 24	Correlación del clima organizacional y los beneficios económicos	70

Tabla 25	Correlación y significación del clima organizacional y la satisfacción laboral	72
Tabla 26	Correlación y significación del clima organizacional y la significación de tarea	74
Tabla 27	Correlación y significación del clima organizacional y las condiciones de trabajo	75
Tabla 28	Correlación y significación del clima organizacional y el reconocimiento personal	76
Tabla 29	Correlación y significación del clima organizacional y los beneficios económicos	78

Lista de figuras

Figura 1	Medidas de frecuencia del clima organizacional	52
Figura 2	Medidas de frecuencia del liderazgo	53
Figura 3	Medidas de frecuencia de la motivación	54
Figura 4	Medidas de frecuencia de la reciprocidad	55
Figura 5	Medidas de frecuencia de la participación	56
Figura 6	Medidas de frecuencia de la satisfacción laboral	57
Figura 7	Medidas de frecuencia de la significación de tarea	58
Figura 8	Medidas de frecuencia de las condiciones de trabajo	59
Figura 9	Medidas de frecuencia del reconocimiento personal	60
Figura 10	Medidas de frecuencia de los beneficios económicos	61
Figura 11	Descripción de los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral	63
Figura 12	Descripción de los niveles de clima organizacional y significación de tarea	65
Figura 13	Descripción de los niveles de clima organizacional y condiciones de trabajo	67
Figura 14	Descripción de los niveles de clima organizacional y reconocimiento personal	69
Figura 15	Descripción de los niveles de clima organizacional y beneficios económicos	71

Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según los colaboradores de una empresa en liquidación. Lima 2015.”

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 50 colaboradores de una empresa en liquidación.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho = -.101$, interpretándose como prácticamente nula la relación entre las variables, con una $p = .485$ ($p > 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Abstract

Below is a summary of research "Organizational Climate and Job Satisfaction as employees of a company in liquidation. Lima 2015.

The objective of the research was aimed to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the studied sample. The research is basic type, the level is descriptive correlational design used is not experimental, cross-sectional. The sample was intentional and consisted of 50 employees of a company in liquidation.

To collect the data instruments organizational climate variable and job satisfaction variable is used. Data processing was performed using SPSS software (version 22).

Performed descriptive analysis and correlation through the coefficient of Spearman's Rho, with a score of $Rho = -, 101$, interpreted as virtually no relationship between the variables, with $p = 485$ ($p > 0.05$), with the which the null hypothesis therefore the results indicate that there is no significant relationship between organizational climate and job satisfaction is accepted.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, task significance, working conditions, personal recognition and/or social and economic benefits.