



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y liderazgo en la satisfacción laboral de  
los colaboradores de un Consorcio Bata Gris**

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

Doctora en Administración

**AUTORA:**

Aspajo Quiroz, Ursula Pamela (orcid.org/0000-0002-3215-9978)

**ASESORES:**

Dra. Carhuancho Mendoza, Irma Milagros (orcid.org/0000-0002-4060-5667)

Dr. Venturo Orbegoso, Carlos Oswaldo (orcid.org/0000-0002-7465-8687)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2024**

Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARHUANCHO MENDOZA IRMA MILAGROS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Liderazgo en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de un Consorcio Bata Gris", cuyo autor es ASPAJO QUIROZ URSULA PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
IRMA MILAGROS CARHUANCHO MENDOZA <b>DNI:</b> 40460914 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4060-5667	Firmado electrónicamente por: IMILAGROSCM el 26-07-2024 13:46:32

Código documento Trilce: TRI - 0836711



**ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ASPAJO QUIROZ URSULA PAMELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Liderazgo en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de un Consorcio Bata Gris", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ASPAJO QUIROZ URSULA PAMELA <b>DNI:</b> 40003652 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3215-9978	Firmado electrónicamente por: UASPAJO el 28-07- 2024 10:55:51

Código documento Trilce: INV - 1715067

### **Dedicatoria**

A mi adorada madre y hermana por su comprensión de mis momentos ausentes.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por sostenerme y enseñarme que todo esfuerzo tiene su recompensa. A la Universidad César Vallejo. A la Dra. Irma Carhuacho por sus enseñanzas y apoyo. A César Torres por su comprensión y compañía. A mis amigos Silvia Gutierrez y Hans Mejía, por su colaboración en este proceso.

## Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Índice de contenidos .....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Sintesi .....	xi
I. Introducción .....	1
II. Metodología .....	22
III. Resultados.....	30
IV. Discusión .....	41
V. Conclusiones.....	47
VI. Recomendaciones.....	50
VII. Propuesta .....	53
VIII. Referencias .....	67
ANEXOS .....	1
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables y matriz de consistencia .....	2
Anexo 2. Resultados del análisis de consistencia .....	1
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.....	3
Anexo 4. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.....	11

## Índice de Tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Variables la cultura organizacional y el liderazgo influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de un consorcio bata gris.....	30
<b>Tabla 2</b> Variable dependiente dimensiones de la Satisfacción laboral .....	31
<b>Tabla 3</b> Ajuste del modelo y contrastación de hipótesis general y valor Pseudo R-Cuadrado.....	34
<b>Tabla 4</b> Ajuste del modelo y contrastación de hipótesis específica 1 y valor Pseudo R-Cuadrado .....	35
<b>Tabla 5</b> Ajuste del modelo y contrastación de hipótesis específica 2 y valor Pseudo R-Cuadrado .....	36
<b>Tabla 6</b> Ajuste del modelo y contrastación de hipótesis específica 3 y valor Pseudo R-Cuadrado .....	37
<b>Tabla 7</b> Ajuste del modelo y contrastación de hipótesis específica 4 y valor Pseudo R-Cuadrado .....	38
<b>Tabla 8</b> Ajuste del modelo y contrastación de hipótesis específica 5 y valor Pseudo R-Cuadrado .....	38
<b>Tabla 9</b> Ajuste del modelo y contrastación de hipótesis específica 6 y valor Pseudo R-Cuadrado .....	39
<b>Tabla 10</b> Ajuste del modelo y contrastación de hipótesis específica 7 y valor Pseudo R-Cuadrado .....	40
<b>Tabla 11</b> Herramientas para la propuesta.....	56
<b>Tabla 12</b> Objetivos para la propuesta .....	57
<b>Tabla 13</b> Cálculo de la muestra .....	1
<b>Tabla 14</b> Ponderación para el cálculo de la muestra del estudio .....	1
<b>Tabla 15</b> Confiabilidad de los instrumentos .....	2

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Diagrama de Pareto de la cultura organizacional.....	32
Figura 2 Diagrama de Pareto de la satisfacción laboral .....	33
Figura 3 Problemas predominantes sobre la cultura organizacional .....	53
Figura 4 Problemas predominantes sobre el liderazgo .....	54
Figura 5 Problemas predominantes sobre la satisfacción laboral .....	55
Figura 6 Perspectivas, aprendizaje y conocimiento .....	58



## Resumen

La investigación se realizó en base a objetivos de la ODS específicamente el trabajo decente y crecimiento económico, se realizó el análisis y se propuso la mejora continua para aportar a la ODS8. El objetivo general del estudio fue analizar la cultura organizacional y el liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de un consorcio. La investigación fue sustantiva, diseño no experimental, correlacional, corte transversal, empleándose la encuesta. Con método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 392 colaboradores de un consorcio bata gris, la muestra fue de 130 colaboradores. Se utilizaron como instrumentos los cuestionarios para analizar la cultura organizacional (Denison); el liderazgo (Bass & Avolio) y; escala de satisfacción laboral CS-SPC (Palma 36 ítems). Se subraya la importancia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral, para brindar servicios de calidad y un entorno propicio, así como la necesidad de implementar estrategias para mejorar sus características y alinearlas con la estrategia comercial y los principios éticos de la compañía. Finalmente, los resultados mostraron la influencia de la cultura organizacional y el liderazgo sobre el colaborador 20,8% satisfecho, y 70,8% indiferente. Así como en la variable liderazgo, la categoría producción influye en 56,9% en la satisfacción de un colaborador. Quedando demostrado con el Pseudo cuadrado, por Cox Snell es de 0,187 y el de Nagelkerke es de 0,289 y McFadden 0,198. que efectivamente las dos variables tienen influencia sobre las dimensiones estudiadas de la variable dependiente satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Cultura del trabajo, liderazgo, satisfacción en el trabajo, gestión del personal, ambiente de trabajo.

## **Abstract**

The research was conducted based on the SDG objectives, specifically decent work and economic growth, the analysis was carried out and continuous improvement was proposed to contribute to the SDG8. The overall objective of the study was to measure the organizational culture and leadership and its influence on the job satisfaction of employees of a consortium. The research was basic, non-experimental, correlational, cross-sectional design, using the survey. With a hypothetical deductive method. The population consisted of 392 collaborators of a gray coat consortium, the sample consisted of 130 collaborators. The instruments used were questionnaires to measure organizational culture (Denison); leadership (Bass and Avolio) and the CS-SPC job satisfaction scale (Palma 36 items). The importance of organizational culture in job satisfaction, in order to provide quality services and a conducive environment, as well as the need to implement strategies to improve its characteristics and align them with the company's business strategy and ethical principles, is emphasized. Finally, the results showed the influence of organizational culture and leadership on the employee 20.8% satisfied and 70.8% indifferent. As well as in the leadership variable, the production category influences 56.9% in the satisfaction of a collaborator. It is demonstrated with the Pseudo square, by Cox Snell is 0.187 and that of Nagelkerke is 0.289 and McFadden 0.198, that indeed the two variables have influence on the studied dimensions of the dependent variable job satisfaction.

**Keywords:** Organizational culture, leadership, job satisfaction, personnel management, work environment.

## Sintesi

La ricerca è stata condotta sulla base degli obiettivi degli SDG, in particolare il lavoro dignitoso e la crescita economica, una volta, realizzato l'analisi si propongono miglioramenti continui per contribuire agli SDG8. L'obiettivo generale dello studio è stato quello di misurare la cultura organizzativa e la leadership e la sua influenza sulla soddisfazione lavorativa dei dipendenti di un consorzio. Il tipo di ricerca scelto, è di base, non sperimentale, correlazionale, trasversale, utilizzando il sondaggio come strumento. Il metodo sviluppato, è l'ipotetico-deduttivo. L'universo, costituito da 392 collaboratori, di un consorzio di adetti ai servizi e alla manutenzione, il campione invece, da 130 collaboratori. Gli strumenti utilizzati sono stati i questionari per misurare la cultura organizzativa (Denison); la leadership (Bass e Avolio) e la scala di soddisfazione lavorativa CS-SPC (Palma 36 item). Viene sottolineata l'importanza della cultura organizzativa nella soddisfazione lavorativa, ai fini di fornire servizi di qualità e un ambiente favorevole, nonché la necessità di implementare strategie per migliorare le sue caratteristiche e allinearle con la strategia aziendale e i principi etici. Infine, i risultati hanno mostrato l'influenza della cultura organizzativa e della leadership sui dipendenti: 20,8% soddisfatti, e 70,8% indifferenti. Così come nella variabile leadership, la categoria produzione, influisce in un 56,9% nella soddisfazione di un collaboratore. Si dimostra con lo Pseudoquadrato, di Cox Snell pari a 0,187 e di Nagelkerke pari a 0,289 e di McFadden pari a 0,198, che effettivamente le due variabili influiscono sulle dimensioni studiate, della variabile dipendente: soddisfazione lavorativa.

**Parole chiave:** Cultura organizzativa, leadership, soddisfazione lavorativa, gestione del personale, ambiente di lavoro