



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-
Barranco 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios

AUTOR:

Br. Christian Jairo Tinoco Plasencia

ASESORA:

Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Responsabilidad Social

PERÚ - 2018

Dedicatoria

En homenaje a mis padres por su amor incondicional y su sacrificio para alcanzar mi máximo desarrollo personal y profesional en la vida.

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía, motor y fortaleza. A mi asesora Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista por su apoyo, por permitirme lograr esta nueva meta. A mis compañeros de estudio por su apoyo logístico.

Presentación

Estimados señores del Jurado evaluador:

Según el Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis del área de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de empresas, presentando el trabajo titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017.

Esta tesis nos muestra lo encontrado durante lo investigado, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017, con un muestreo de 40 obreros, validando el instrumento (cuestionario) por un juicio de expertos.

La investigación tiene ocho capítulos: El primer capítulo, introducción mostrándonos cuál es el problema de la investigación, presentando las justificaciones respectivas de la tesis, los antecedentes de índole internacional y nacional, los objetivos e hipótesis, todo lo que ampara sobre el marco teórico, en el capítulo dos se observa lo relacionado con el campo metodológico, en el tercer capítulo los resultados encontramos la parte estadística tanto en el sentido descriptivo e inferencial con la presencia de cuadros, tablas y figuras, el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los amparos éticos, en el cuarto capítulo ubicamos la discusión, continuando con el quinto capítulo, las conclusiones, en el sexto capítulo están las recomendaciones, el séptimo capítulo presentan las referencias bibliográficas finalizando con el octavo capítulo anexos.

Ilustres jurados que esta investigación cumpla con lo planteado.

El Autor

Índice

Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	V
Presentación	vi
Índice	vii
Índice Tablas	ix
Índice Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	40
1.4 Realidad Problemática	42
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	44
II. MARCO METODOLÓGICO	45
2.1 Variables	46
2.2 Operacionalización de variables	46
2.3 Metodología	48
2.4 Tipo de estudio	49
2.5 Diseño	50
2.6 Población, muestra y muestreo	52
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8 Método de Análisis e interpretación de datos	55
2.9 Aspectos éticos	57
III. RESULTADOS	60
3.1 Descripción de resultados	61
3.2 Resultados inferenciales	70
3.3 Análisis Bidimensional	76

IV. DISCUSIÓN	81
V. CONCLUSIONES	84
VI. RECOMENDACIONES	87
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
VIII. ANEXOS	92
Anexo 01: Matriz de consistencia	93
Anexo 02: Instrumento: Instrumento: variable 2 Satisfacción laboral	95
Anexo 03: Certificado de validez de contenido de cada uno de los instrumentos	99
Anexo 04: Certificado de validez de instrumento	104
Anexo 05: Base de datos prueba confiabilidad variable 1	109
Base de datos prueba confiabilidad variable 2	
Anexo 06: Constancia emitida la por institución que acredita Estudio in situ	111
Anexo 07: Artículo científico	113

Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de la variable Clima organizacional	47
Tabla 2:	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	48
Tabla 3	Resultado de validez de los instrumentos	56
Tabla 4:	Tabla de interpretación de valores según George y Mallery	56
Tabla 5:	Confiabilidad del instrumento que mide la variable clima organizacional	57
Tabla 6:	Confiabilidad del instrumento que mide la variable estilos de vida	57
Tabla 7:	Tabla de interpretación del coeficiente de Spearman según Bisquerra	58
Tabla 8:	Niveles de clima organizacional	61
Tabla 9:	Niveles de cultura organizacional	62
Tabla 10:	Niveles de diseño organizacional	63
Tabla 11:	Niveles de potencial humano	64
Tabla 12:	Niveles de satisfacción laboral	65
Tabla 13:	Niveles de significación de tareas	66
Tabla 14:	Niveles de Condiciones de trabajo	67
Tabla 15:	Niveles de Reconocimiento personal y/o social	68
Tabla 16	Niveles de Beneficio económico	69
Tabla 17:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y satisfacción laboral	70
Tabla 18:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y significación de tarea	71
Tabla 19:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y condición de trabajo	72
Tabla 20:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y reconocimiento personal	73
Tabla 21:	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y beneficio económico	74
Tabla 22:	Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante	75

	la prueba de Kolmogorov Smirnov	
Tabla. 23	Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral	76
Tabla. 24	Correlación entre el clima organizacional y la significación de tareas	77
Tabla. 25	Correlación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo	78
Tabla. 26	Correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social	79
Tabla. 27	Correlación entre el clima organizacional y el beneficio económico	80

Índice de Figuras

Figura 1	Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX	22
Figura 2	Lo que constituye a las organizaciones	22
Figura 3	El sistema y sus cuatro elementos esenciales	23
Figura 4	El sistema abierto: el flujo de recursos / información / energía	24
Figura 5	Los distintos grupos de interés	25
Figura 6	Los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas	26
Figura 7	La cultura organizacional influye en el clima organizacional.	28
Figura 8	Modelo básico de la motivación	31
Figura 9	Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad	32
Figura 10	Ciclo motivacional con frustración o compensación	32
Figura 11	Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow	34
Figura 12	Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo según Maslow.	34
Figura 13	Esquema de tipo de diseño. Tomado de Hernández (2014)	51
Figura 14	Niveles de Clima organizacional	61
Figura 15	Niveles de Cultura organizacional	62
Figura 16	Niveles de Diseño organizacional	63
Figura 17	Niveles de Potencial humano	64
Figura 18	Niveles de Satisfacción laboral	65
Figura 19	Niveles de Significación de tareas	66
Figura 20	Niveles de Condiciones de trabajo	67
Figura 21	Niveles de Reconocimiento personal y/o social	68
Figura 22	Niveles de Beneficio económico	69
Figura 23	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y satisfacción laboral	70
Figura 24	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y condición de trabajo	71
Figura 25	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y	72

	condición de trabajo	
Figura 26	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y reconocimiento personal	73
Figura 27	Distribución de frecuencia según el clima organizacional y beneficio económico	74

Resumen

La investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017, pretende contribuir a que se le otorgue la importancia del Clima organizacional y satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco, 2017. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral de los obreros de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017 por medio del uso de los instrumentos que permitieron establecer la medida en que se muestra el grado de relación entre las variables.

Para este trabajo se empleó un estudio de diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional de tipo aplicada con una población de 40 (100%) de la empresa Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017. Para la presente investigación se ha empleado como instrumento de medición el cuestionario debidamente validados. A fin de medir el conocimiento sobre el Clima organizacional y satisfacción laboral. Una vez recabada la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a fin de determinar la correlación de las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral.

El resultado principal de la investigación se concluye que si hay relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0.755 y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel alta.

Palabras Clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Nolasco constructions S.A.C

Abstract

The research titled: Work environment and job satisfaction of the workers of the company Nolasco Construcciones SAC-Barranco 2017, "aims to contribute to the importance of the work environment and job satisfaction at the company. The main objective of this research was to determine the degree of relationship between work environment and the job satisfaction of the workers of the company through the use of the instruments that allowed to establish the extent to which the degree of relationship between variables.

A non-experimental cross-sectional design study with a correlational level of applied type was used for this study, with a population of 40 (100%) of the company Nolasco Construcciones SAC-Barranco, 2017. For the present investigation, Instrument of measurement the questionnaire duly validated. In order to measure work environment and job satisfaction. Once the required information was collected, Spearman's Rho correlation coefficient was applied to determine the correlation of variables: work environment and job satisfaction.

The main result of the investigation is that there is a relationship between knowledge about work environment and job satisfaction, checking the hypothesis formulated for the two variables with a coefficient of 0.755 and a significance of 0.000 that is less than 0.05 and according to Bisquerra has a correlation degree.

Key words: Work environment, Job satisfaction.