TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, (CARABAYLLO – PERÚ) 2022"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Lionel Edgard Chavez Matias (0000-0001-9586-8133)

Asesor:

Carmen Rosa Zenozain Cordero (0000-0001-6079-2319)

Lima – Perú

2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 15 de junio de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**
Miembro 1	**OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO**
Miembro 2	**WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, (CARABAYLLO – PERÚ) 2022"

Presentado por el(la) bachiller.
LIONEL EDGARD CHÁVEZ MATÍAS

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:
CARMEN ROSA ZENOZAIN CORDERO

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime ( ) por mayoría simple (x) calificar a:

Tesista:	**LIONEL EDGARD CHÁVEZ MATÍAS**		
Nota (en letras):	Catorce		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Presidente(a) del Jurado

CARMEN ROSA ZENOZAIN CORDERO
Asesor(a)

OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 1

WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 25 de junio del 2024

Señor,

Dr. Carlos Zavalaga Reyes

Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: (LIONEL EDGARD CHAVEZ MATIAS, egresado de la carrera de (ADMINISTRACION DE EMPRESAS) de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con la asesora de tesis (CARMEN ROSA ZENOZAIN CORDERO), declaramos que este informe final de tesis titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, (CARABAYLLO – PERU) 2022",
sustentado para obtener el título de (Licenciado en Administración de Empresas) es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi (nuestra) investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI: 46342726



Firma del asesor de tesis
DNI: 09536732

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector educativo, (Carabayllo – Perú) 2022

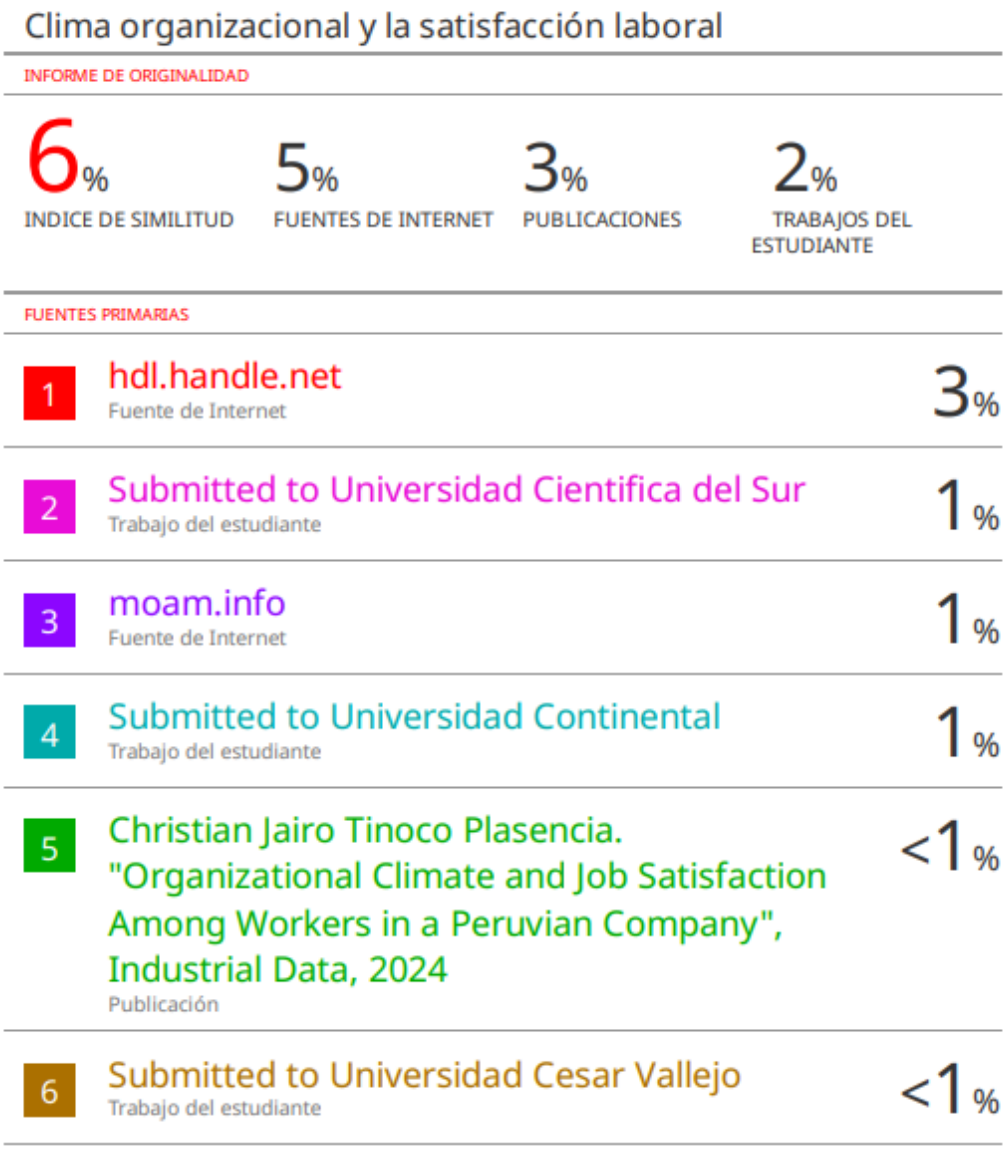
Autores. Lionel Edgard Chavez Matias

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2414121738).

Resultado de la evaluación. 6%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Clima organizacional y la satisfacción laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	5%	3%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	1%
3	moam.info Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
5	Christian Jairo Tinoco Plasencia. "Organizational Climate and Job Satisfaction Among Workers in a Peruvian Company", Industrial Data, 2024 Publicación	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

Dedicatoria

Primeramente, agradezco a Dios, por guiar mi camino y haberme permitido concluir mi carrera. Al ser que me dio la vida por brindarme su gran e incondicional amor en todas las circunstancias de mi vida. También presento mención honorífica a mi amado hijo, por ser la fuente de mi inspiración en darme fuerza y ánimo para seguir adelante.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Agradecimiento

Agradezco a la universidad, a los docentes y a mi asesora por brindarme su tiempo y experiencia, para culminar el desarrollo de la presente tesis.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

"Clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector educativo, (Lima - Perú) 2022"

"Organizational climate and job satisfaction in a company in the educational sector, (Lima - Perú) 2022"

Lionel Edgard Chávez Matías
<lionelchavezm@gmail.com>
<https://orcid.org/0000-0001-9586-8133>
Universidad Científica del Sur, Lima, Perú.

Resumen

La constante evolución del mercado empresarial y su concentración de esfuerzos para poder mejorar su productividad ha generado un escenario donde el recurso humano es lo más importante, por ello resulta necesario que las organizaciones mantengan un clima organizacional elevado; Por ello las empresas de hoy en día cuentan con muchas herramientas para poder medir si existe una adecuada satisfacción laboral y con ellos las empresas puedan garantizar el cumplimiento de los objetivos. El propósito más importante de esta investigación se basa en poder determinar la presencia que existe y se encuentra entre el clima organizacional y como este se manifiesta en concordancia al concepto satisfacción laboral de los docentes en una institución dedicada al rubro de la enseñanza. Con ello se estableció mediante el análisis y el discernimiento de las diferentes fuentes de información las variables de estudio fue divida en dimensiones. Metodológicamente se cuenta con un enfoque cuantitativo, de la cual se encuentra estructurado en un alcance correlacional contando con un diseño no experimental, es propicio mencionar que se empleó una muestra de 50 docentes de la institución educativa, donde se prevalió a aplicar un cuestionario de 24 ítems estructurado de acuerdo bajo el esquema de la escala de Likert. Luego mediante los datos obtenidos se logró determinar que la presencia de una correlación positiva considerándose dentro de la escala de fuerte entre el clima organización y la satisfacción laboral, presentando un Rho Spearman de 0.786 y además se presentó un nivel de significancia de ($p < 0.05$) entre ambas.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, liderazgo, motivación, reciprocidad, participación.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Abstract

The constant evolution of the business market and its concentration of efforts to improve its productivity has generated a scenario where human resources there most's important and thing, which this's necessary for organizations to maintain a high organizational climate; For this reason, companies today have many tools to measure whether there is adequate job satisfaction and with them companies can guarantee compliance with objectives. The most important purpose of this research is to again its objectives determine the presence of a relation and between the organizational it´s climate, that and job for satisfaction of teachers in an educational institution. With this, it was established through the analysis and discernment, the corresponding of the different sources of information that the study variables were divided into dimensions. Methodologically, there is quantitative, that is and correlational the investigation, this's with a not experimental, and that sample of 50 employees of the educational institution was used, where a 24-item questionnaire structured on the Likert scale was applied. After analyzing the information obtained, it was possible to determine the presence of a strong positive, and the correlation between the organizational climate, its why and job satisfaction, presenting a Spearman Rho of 0.786 and a significance level ($p < 0.05$) between both.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, leadership, motivation, reciprocity, participation.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Introducción

Mediante la expansión de las industrias y los mercados económicos las empresas cumplen el rol de satisfacer las necesidades y las demandas de sus clientes por lo que las principales organizaciones del mundo centran sus recursos económicos en poder mantener a sus empleados contentos y con ellos volver a la organización más productiva, de acuerdo como lo señala el Banco Mundial (2022). En el último informe del (BID) se ha señalado que en América Latina existen muchas brechas en lo que corresponde a la educación, en donde muchas veces los docentes carecen de estudios y de conocimientos para poder realizar una enseñanza más eficaz. A la larga genera que los padres de familia recurran a una educación particular, abriendo a un más la brecha educativa. En América Latina se estima que solo el 26% de la población recibe una educación de calidad, Banco Interamericano de Desarrollo (2022).

En el Perú, el Ministerio de Educación demostró distintos factores como: 1. Muchos docentes son mal pagados; 2. Los centros educativos no cuentan con un adecuado sistema de recursos humanos; y 3. Los directivos se enfocan más en la educación del alumnado, dejando de lado a los docentes, lo que genera una insatisfacción laboral y perjudica enormemente al clima organizacional (MINEDU, 2021) , por ello tan pronto se reconsidere el esfuerzo del docente, el clima organizacional será favorable; y por ende para el alumnado, alcanzado cada parte sus objetivos.

Así también, Chiavenato (2019) sostiene que el ambiente laboral como un compuesto del sentir de los colaboradores, el mismo que en conjunto generan el ambiente laboral interno, todo ello repercute de forma positiva en la reciprocidad, el liderazgo, y la participación de los colaboradores, por lo contrario un clima organizacional negativo desmotiva al personal generando ausentismo y fuga de talento afectando la productividad de la empresa, así también Uribe (2014) sostiene que el clima organizacional positivo y de constante mejora se genera cuando la organización cuenta con colaboradores satisfechos, en donde la satisfacción es el producto de un buen trabajo por parte de los operadores de los recursos humanos, siendo ello manifestado en los niveles de clima organizacional.

La empresa privada educativa de estudio se encuentra en la ciudad de Lima y cuenta con 50 docentes en dos turnos de jornada laboral, en donde el clima organizacional no es el más optimo ni adecuado para los docentes de la institución educativa, debido a que los docentes no se encuentran debidamente motivados al momento de participar en actividades extracurriculares, las cuales con esenciales para

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el cumplimiento de las metas del centro educativo y para que este pueda ofrecer a los alumnos una educación de calidad y ello ha generado situaciones de individualismos al momento de trabajar en equipo o coordinar actividades, esto ha generado un ambiente propicio para que los docentes mantengan constante reuniones con el director para manifestar que se encuentran insatisfechos laboralmente, lo cual consume demasiado tiempo al director al escuchar los reclamos y quejas de cada uno de ello, así también estos constantes reclamos ha perjudicado el horario de clases, generando que la junta de padres de familia presenten su queja al centro educativo, toda esta situación también repercute de manera económica en la institución debido a que podría afectar las matrículas debido a las constantes quejas de los padres de familia.

De acuerdo con Flores y Gracia (2023), el sector educación busca mejorar y optimizar el rendimiento de los docentes y con ello garantizar una educación de calidad, para la cual se debe garantizar la satisfacción laboral de los docentes, en donde el entorno nacional no siempre es el propicio debido a la informalidad respecto a la importancia del clima organizacional y la repercusión de este en la satisfacción laboral.

Así también Chuquihuanca et, al (2022) de muestra que el sector educación a nivel nacional cuenta con muchas brechas muy marcadas generando que la educación no se encuentre al alcance de todos, de acuerdo con ello se cuenta con una demanda constante de docentes calificados los cuales deben recibir honorarios de acuerdo al mercado y en donde muchas veces no es así, en donde los factores clima organizacional y satisfacción laboral son dejados de lado por las empresas educativas dejando de lado este problema que a largo tiempo termina afectando el poder ofrecer una educación de calidad.

Conforme a Armstrong y Mitchell (2021) se debe precisar que el clima organizacional se relaciona, al sentir individual de cada colaborador respecto a la empresa donde se encuentra y por otra parte el clima organizacional es el sentir en conjunto de los colaboradores en la empresa, es decir que ambos conceptos se relacionan entre sí para expresar el estado de ánimo del trabajador.

A nivel internacional, Santana y Perez (2023) determinaron que en una muestra de 60 colaboradores que más del 80% de ellos no se cuentan satisfechos con sus labores, en su organización, lo que afecta el clima organizacional y a la cultura organizacional debido a estrecha relacional que se presenta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Por otra parte, Otrębski (2022) demostró que en un centro educativo los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

profesores que se encuentran altamente satisfechos laboralmente son los profesores más productivos y centrados con los objetivos institucionales, ello resulta un beneficio para el clima organizacional. Estudios como el de Chiang et al. (2021) aportaron y concluyeron que los ambientes de motivación y participación son propicios para la formación de equipos de alto rendimiento lo que contribuye a fortalecer la cultura organizacional ello repercute y contribuye en mejorar el clima organizacional de la empresa. Asimismo, Salazar (2018) y Araya (2019) sostiene que al presentarse un alto nivel de satisfacción laboral de los colaboradores los niveles de clima organizacional incrementan ello se manifiesta en la productividad, lo que resulta económicamente beneficioso para la organización en el cumplimiento de sus metas.

A nivel nacional, se tiene a Arévalo y Delgado (2021) demostró una relación significativa entre el clima organizacional y la percepción de la satisfacción laboral en una institución dedicada a la salud, en donde se sostuvo una correlación muy fuerte entre las referidas variables, comprendiendo a que a mayor presencia de un clima organizacional positivo mayor es el grado de satisfacción de los colaboradores. Bajo esa misma perspectiva se cuenta con Moran et. al (2021) precisaron que en una muestra de 316 colaboradores más del 50% de ellos se encontraba insatisfecho laboralmente lo que afecta lo repercute de manera negativa en los niveles de productiva afectado con ello al clima organizacional de la empresa. En ese mismo sentido Gutierrez y Medina (2021) sostienen la presencia de una relación significativa, entre los supuestos correspondientes a los conceptos clima organizacional y la satisfacción laboral de una PYME, donde los responsables de equipos y directivos deben comprometerse en mantener satisfecho a sus colaboradores. La investigación de Cavero (2020) y Villegas (2018) sostienen que el clima organizacional es eje central para una óptima producción y para el alcance de las metas organizacionales, donde la mejor forma de recopilar información respecto a la satisfacción laboral es mediante encuestas en donde se recomienda que estén formuladas bajo la escala de Likert.

En lo que respecta a lo anteriormente expuesto, como propósito principal la investigación busco determinar si existe la presencia de relación en lo que corresponden clima organizacional y en lo determinante para el concepto satisfacción laboral de una empresa privada del sector educativo, Para análisis adecuado y conforme a la información recopilada, la variable 01 (Clima organizacional) fue desglosada en cuatro dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación; mientras al respecto de la variable 02 (Satisfacción laboral) se demuestra que esta fue desglosada en tres dimensiones: remuneraciones equitativas, condición laboral y compañeros que lo respalden. En ese mismo sentido como objetivos específicos, se analizó la relación entre la variable 02 y las dimensiones de la variable 01.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Este estudio se justificó a nivel teórico, por que busca ampliar las teorías sobre el clima organizacional y las consecuencias de este respecto a la satisfacción, a nivel práctico se busca brindar soluciones útiles a las organizaciones para fortalecer la satisfacción laboral, a nivel metodológico se brinda aportes científicos "como el cuestionario", para así obtener información valida sobre el clima organizacional, la misma que contribuye a comprender la relación presente con la satisfacción, reforzando la investigación relevante para futuros proyectos. La principal limitación fue las coordinaciones que se realizaron en horario laboral. A su vez, el hecho de realizar las encuestas a los colaboradores en algunos casos fue en su mismo horario de trabajo, esto podría no haber sido del todo sincero.

Clima Organizacional

Conforme a Matamala (2021), precia que el clima organizacional se encuentra comprendido en el conjunto de percepciones de cada individuo el cual varia del juicio de valor que estos tienen conforme a las políticas, metas, cultura, infraestructura y demás estímulos negativos y positivos que se generan dentro de la organización, esta variable contribuye a obtener levados niveles de motivación y participación, la misma que requiere una guía constante de líder. Desde los fundamentos de Armstrong y Mitchell (2021) los cuales sostienen que el clima organizacional es la herramienta estratégica para lograr mantener al recurso humano altamente satisfecho, proporcionando a este los insumos adecuados para una un óptimo desempeño y un alto rendimiento laboral de los trabajadores mediante líneas de carrera y reconocimientos.

También se debe precisar que el recurso más importante de una organización son las personas y con ello el clima organizacional es el eje principal para el logro de las metas, debido a ello Chiavenato (2019) manifiesta que reconoce al clima organizacional como la consolidación de los sentimientos de los empleados y se cree que, si los empleados están motivados, el clima organizacional seguirá siendo bueno, lo cual es beneficioso para la productividad interna de la organización. Así también Peña (2018) señala que el medio ambiente de trabajo se puede conceptualizar como clima organizacional y este se encuentra comprendido en el entorno humano y físico de trabajo, ello repercute en la producción interna de la organización, en donde la insatisfacción genera un ambiente hostil para el colaborador, así también da a conocer que el ambiente laboral, es el área, es la dirección, es la interacción, y los medios que se necesita para poder producir de manera efectiva, de esta manera se alcanza la satisfacción en un proceso bidireccional con la organización. El modelo de instrumento

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de medición para analizar el clima organizacional es referente Gabini (2018) según su teoría se determinaron las siguientes dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación. Se eligió el modelo porque es capaz de analizar las dimensiones del clima organizacional desde diferentes ángulos, lo que permite resolver fenómenos organizacionales.

Cabe resaltar que, dentro de una organización el factor influencia, resulta determinante para poder persuadir el comportamiento de los demás, ello se logra mediante la capacidad de liderar y persuadir a otros para que realicen con entusiasmo las acciones asignadas, demostrando una actitud eficaz y eficiente basada en los objetivos definidos por la empresa. De los conceptos anteriores surgieron varios factores de gestión clave y varios factores de gestión importantes, Fischman (2017). Las personas de la organización son esenciales y están efectivamente integradas en las actividades por sus habilidades y experiencia. De esta manera, participan aportando ideas, cumpliendo compromisos de productividad organizacional e intercambiando información en tiempo real para alcanzar metas y acelerar el progreso Hernández (2014). Es un comportamiento expresado en reacciones y actitudes naturales en respuesta a estímulos, es decir, un comportamiento que se produce cuando las personas trabajan para satisfacer sus necesidades de supervivencia. La motivación nos permite realizar logros, esperanzas y aspiraciones personales a través del crecimiento personal y el compromiso con la organización, Robbins (2004). En cualquier organización, debe haber satisfacción mutua entre el individuo y la organización, incluido un contrato de trabajo formal entre el funcionario y la organización. Es un proceso en el que organizaciones y socios se integran y complementan entre sí. Por tanto, una persona se siente valorada y luego se convierte en la cara de la organización, Adams (1963).

Satisfacción Laboral

Es necesario mencionar a Ekelund (2019) el cual sostiene que la satisfacción laboral es el principal resultado que debe buscar conseguir un sistema de recursos humanos, para ello se debe conocer al individuo debido a que cada colaborador cuenta con necesidades y aspiraciones distintas, generando con ello que la fuerza laboral sea diversa, lo cual resulta como una ventaja competitiva para las organizaciones de hoy en día.

Conceptualizar esta variable se debe precisar que esta es como un subsistema que sirve para mantener la motivación y la autorrealización del recurso humano en relación con las metas y objetivos organizacionales; debe garantizar la salud y el bienestar de sus socios comerciales. Del mismo modo, la satisfacción laboral se beneficia cuando los gerentes están comprometidos y comprometidos a brindar beneficios, una

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

actitud que hace que los empleados se sientan valorados y empoderados, Goleman (2018). Asimismo, Peña (2018) sostiene que la satisfacción laboral requiere crear mecanismos para ayudar a los empleados a permanecer leales y comprometidos con la empresa frente a complejos horarios de trabajo globales, barreras idiomáticas, diferentes hábitos laborales y fluctuaciones económicas. Amador (2015) sostiene que las personas buscan oportunidades laborales en las que puedan utilizar todas sus habilidades y capacidades. Cuenta con un ambiente de trabajo adecuado y confortable donde las personas se sienten seguras para un mejor desarrollo y satisfacción, uno de los beneficios principales de la satisfacción laboral es generar ambientes para el trabajo en equipo, el cual permite que lo colaboradores desarrollen capacidades de coordinación, en la cual cada integrante aporta experiencias y conocimientos personales y así facilitar el logro de sus objetivos, Zeus y Skiffington (2004).

Del mismo modo, la satisfacción laboral se beneficia cuando los gerentes están comprometidos a brindar beneficios, una actitud que hace que los empleados se sientan valorados y empoderados Chiavenato (2019). Para garantizar la satisfacción laboral, las organizaciones deben brindar oportunidades laborales y las empresas deben implementar estas oportunidades para que los empleados lo desarrollen en sus carreras. Hoy en día, a la hora de buscar trabajo, muchas personas se plantean si pueden seguir una trayectoria profesional que les permita avanzar como señala Robbins y Judge (2013). Las personas buscan oportunidades de trabajo en donde puedan emplear todas sus habilidades y destrezas. Cuenta con un ambiente de trabajo adecuado y confortable, donde las personas se sientan seguras para que puedan desarrollarse mejor y alcanzar la satisfacción, Amador (2015). Por último, hay que precisar que las empresas están obligadas a retribuir a sus empleados por la prestación de sus servicios, eso conlleva a que se realice mejor sus funciones y este satisfecho, como demuestra Tagiuri y Litwin (1968).

Metodología

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), sostienen diversos tipos de enfoques para el presente caso se contó con un enfoque cuantitativo esto quiere decir que el enfoque se basa es escalas numéricas que determinan la gradualidad de la información, a partir de ello se determinó que el estudio corresponde a un de alcance correlacional en el marco de un diseño no experimental de corte transversal, siendo la investigación del tipo básica.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La población fue 50 docentes (Población total de docentes y auxiliares) de una institución educativa en el distrito de Carabayllo de la ciudad de Lima – Perú. En ese sentido al contar con una pequeña población, se optó por preferencia trabajar con ese población para la muestra, considerándose una muestra del tipo censal, según Rivero (2008) recomienda la elaboración de encuestas para la recolección de información la cual debe ser elaborada en la escala de Likert, por ello se construyó un instrumento estructurado en 24 ítems, basados en la escala de Likert con 5 opciones de posibles respuesta, partiendo del totalmente satisfecho al totalmente insatisfecho.

En relación con la evaluación que se requirió para poder validar el instrumento de recolección de datos, se requirió la validez de un juicio de expertos, los cuales fueron tres docentes especializados en la materia y con el grado de magíster de la Universidad Científica del Sur, mediante ello se dio por validado el instrumento de recolección. Luego de ello se estableció determinar la confiabilidad del instrumento ya validado, esta se calculó dentro del marco del coeficiente alfa de Cronbach de los 50 participantes, ello logro poder obtener un resultado de 0751 para la primera variable y 0.793, para la segunda variable.

El estudio presente contó con datos correspondientes a la estadística descriptiva, ello permitió desarrollar una prueba de normalidad a los datos obtenidos, para que con ello se logre escoger el tipo de técnica para el contaste de hipótesis, se precisa que la información fue tratada por el programa IBM SPSS Statistics versión 26.1.

Respecto a la aplicación del instrumento se precisa que los encuestados participaron de forma voluntaria y se mantuvo en anonimato sus nombres y datos personales por lo que no se presentó dificulta alguna para la recolección de la información.

Resultados

Resultados descriptivos

Edad:

- El 24.1% corresponde a las personas menores a 30 años.
- Por otra parte, el 75.9% son mayores de 30 años.

Género:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- El 30% de todos los encuestados corresponde al género masculino.

- Por otra parte, el 70% de la población es de género femenino.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

La investigación presenta una muestra de 50 docentes, en concordancia con lo investigado y al contar con una muestra menor o igual a 50, resulta adecuado la ampliación de Shapiro-Wilk. Con la finalidad de poder apreciar el tipo de distribución de datos se utilizó Q-Q Plots. Luego de lo anteriormente expuesto y de acuerdo con la distribución de datos no normales se aplicó el estadístico de Rho de Spearman a fin de contrastar hipótesis determinado con ello los niveles de correlación y los grados de significancia de los datos. Se precisa según Schober et al. (2018) los coeficientes se agrupan en escalas de menor a mayor grado de intensidad.

Contraste de hipótesis

Tabla 1
Hipótesis de la investigación

Hipótesis general:
"El Clima organizacional y satisfacción laboral mantiene relación significativa en una empresa del sector educativo"
Hipótesis específicas:
1. Existe relación significativa entre liderazgo y la satisfacción laboral en una empresa del sector educativo.
2. Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en una empresa del sector educativo.
3. Existe relación significativa entre la reciprocidad y la satisfacción laboral en una empresa del sector educativo.
4. Existe relación significativa entre la participación y la satisfacción laboral en una empresa del sector educativo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 2

Contraste

Hipótesis	Variable 01	Variable 02	Rho de Spearman	Nivel de Sig.	Escala interpretativa
Hipótesis general	Clima organizacional	Satisfacción laboral	<0.824>	<0.000>	Correlación Muy fuerte
	Variable 02	**Dimensiones**	**Rho de Spearman**	**Nivel de Sig.**	**Interpretación**
Hipótesis específicas	Satisfacción laboral	Liderazgo	<0.724>	<0.000>	Correlación fuerte
		Motivación	<0.701>	<0.001>	Correlación fuerte
		Reciprocidad	<0.797>	<0.000>	Correlación fuerte
		Participación	<0.895>	<0.000>	Correlación Muy fuerte

Nota. En este caso la interpretación se basa en las escalas propuestas por Schober et al. (2018).

Discusión

Respecto a la hipótesis general se logró, encontrar una correlación muy fuerte con el coeficiente del Rho Spearman de 0.824, donde este resultado permite sostener que el clima organizacional requiere de atención por parte de la institución educativa, debido a que no todos los docentes se encuentran satisfechos con ello, lo que viene generando situaciones de insatisfacción laboral, la cual debe ser abordada por el directivo de la organización. Con ello Terán et al. (2021) y Agüero et al. (2021), sostienen que la satisfacción laboral requiere contar con una organización de ambiente positivo por ello esta se encuentra íntimamente relaciona con el clima organizacional. Asimismo, se tiene a Bazalar y Choquehuanca (2020), el cual sostiene que las organizaciones que centren sus recursos en mejorar el clima organizacional tendrán un óptimo nivel de satisfacción en sus colaboradores. Con lo antes mencionado se puede sostener y determinar que el clima organizacional en lo referente a la satisfacción laboral en la empresa de estudio presenta relaciona entre sí, lo que demuestra la presencia de colaboradores satisfechos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En lo que respecta a la hipótesis especifica 1, se logró determinar que la presencia de una relación significativa con un Rho Spearman fuerte de 0.724, por ende se afirma que el liderazgo si bien es cierto es importante para las organizaciones ella se encuentra en constante relación con la satisfacción laboral, dando a entender que la institución educativa debe reformar más la conducción que se viene dando por parte del liderazgo el cual no es el más adecuado y requiere mejorarse para la institución educativa, Se tiene Arevalo et al. (2021) y Rodas y Perez (2021), que afirmaron que la satisfacción laboral se vincula con el liderazgo dentro de una organización generando líneas de carrera para los colaboradores. En ello se puede deducir en lo que respecta a la dimensión liderazgo se encuentra en una relaciona constante con lo concerniente a la satisfacción laboral que perciben los colaboradores de la empresa educativa de estudio.

En lo referente a la hipótesis especifica 2, la cual se enmarca al concepto motivación y sus afectaciones a la variable satisfacción los cuales presentan correlación con un Rho de Spearman de 0.701, lo que denota la carencia de motivación por parte de los docentes del centro educativo, lo cual refuerza la situación problemática presentada en la descripción del problema, por lo que la organización debe tomar cartas en el asunto a fin de revertir este resultado. En ello Moreno et al. (2022) y García (2020) demostraron la presencia de una correlación fuerte y significativa en lo referente a satisfacción laboral y sus repercusiones a la motivación de los trabajadores, donde las oportunidades de mejora y las líneas de carrera son insumos constantes para la motivación. Con estas afirmaciones se postula que la motivación se encuentra correlacionada con la satisfacción laboral conforme a la información recaba en el presente estudio.

Conforme a la hipótesis especifica 3, se pudo determinar que la reciprocidad se relaciona de manera positiva en los referentes a satisfacción laboral, contando con Rho de Spearman de 0.797, de acuerdo con ello se sostiene que se carece de la presencia de apoyo mutuo dentro de la institución educativa, así como también los colaboradores perciben que su trabajo no se encuentra reconocido y por ello no están recibiendo lo que les corresponde por el trabajo que realizan dentro de la entidad educativa. Con ello Miranda et al. (2020) y Escobedo (2020) demostraron la presencia de una correlación fuerte y significativa en la satisfacción laboral y la reciprocidad de una mediana empresa, donde los colaborares perciben que su trabajo es reconoce y reciben lo que dan conforme a su esfuerzo, por lo contrario, si una organización carece de reciprocidad los colaboradores dejan de sentirse satisfechos laboralmente.

De acuerdo con lo formulado en la hipótesis especifica 4, se encontró que la participación y la satisfacción laboral presentan con un Rho Spearman de 0.895, con este resultado queda demostrado que el centro educativo de estudio debe contar con herramientas adecuadas generar ambientes propicios para la participación constante de todos los docentes debido a que partes de sus funciones esta coordinación con otras aulas. Con ello Crespo y Moreno (2022) y Cisneros et al. (2020) demostraron que la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

constante de participación voluntaria de los colaboradores contribuye para fortalecer la satisfacción laboral dentro de una organización. Por lo antes mencionado se sostiene que la participación de los trabajadores de la institución educativa contribuye a generar un ambiente de satisfacción laboral por lo contario si la poca participación aumentaría la insatisfacción de sus trabajadores.

Conclusiones y recomendaciones

En ese sentido, conforme con lo expuesto se lograr sostener que la institución educativa de análisis requiere mejorar la satisfacción laborar de sus docentes y con ello poder optimizar el clima organizacional lo cual resulta a corto y mediano plazo beneficioso para la organización de esta misma forma ello debe ser aplicado de manera constante. En ese sentido se recomienda extender la investigación aplicando instrumentos que permitan conocer el grado y nivel de satisfacción de manera periódica.

Así también, en lo que respecta al liderazgo se debe mencionar que la institución educativa a tratado de generar canales de comunicación, pero estos no han sido los mas adecuados por ello se debe prestar atención a las causas que están afectado a clima organizacional, así también se debe reforzar y mejorar la presencia de los lideres dentro de la organización debido a que existe un pequeño porcentaje de docentes insatisfechos con la forma con la que se han estado abordando la problemática dentro de la organización. Por ello se recomienda formar equipos y establecer responsables de equipos a fin de descentralizar la intervención de los directos, donde estos equipos puedan abordar y canalizar las demandas y recomendaciones de los docentes y con ello incrementar la percepción positiva en lo referente a la satisfacción laboral.

En lo referente a la motivación y a la satisfacción laboral se puede señalar que la institución educativa privada debe reforzar y generar mecanismos para elevar el sentir de los colaboradores y que estos reciban reconocimientos conforme a sus logros, mediante un sistema de recompensas económicas y no económicas, con la finalidad elevar el clima organizacional, lo cual impacta en la satisfacción laboral. Con ello resulta necesario recomendar la elaboración de encuestas exploratorias a los docentes a fin de que la organización consiga determinar los niveles de motivación y las expectativas de los docentes conforme a sus necesidades.

En lo que respecta a la reciprocidad y a la satisfacción laboral la investigación determino que la presencia de una carencia dentro de la institución educativa para poder al implementar mejoras en los beneficios que brinda a sus colaboradores en lo que respecta a la retribución por el trabajo realizado, donde el colaborador pueda percibir que recibe lo justo por el trabajo y los logros que este ha realizado. Se recomienda a la institución educativa poder escalonar las remuneraciones y bonos de los docentes a fin de estandarizar los montos de manera equitativa entre todos los docentes para no generar brechas y rumores.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Por último, en lo referente a la participación y a la satisfacción laboral se precisa que la institución educativa ha tratado de generar ambientes de participación pero estos no han sido los más adecuados, ello demuestra que la organización debe buscar herramientas que permitan que los colaboradores pueden participar de manera constate dentro de la organización, ello resultara a la larga un beneficio positivo al momento de desarrollar actividades en la institución educativa. En ese sentido se recomienda que la empresa siga llevando actividades de integración, debido a que ello resulta beneficio para mantener un óptimo ambiente laboral y satisfechos a los docentes que la conforman.

Referencias bibliográficas

Adams Stacy. (1963). Equity Theory. Industrial Relations. All Rights Reserved

Agüero, E., Guanilo, C., Ruiz, J., & Dávila, R. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Venezolana de Gerencia, 5*(26), 663-677. DOI:10.52080/rvgluz.26.e5.42

Amador, J. (2015). Comunicación y Cultura. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Araya, S. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Risaralda 25*(2). https://doi.org/10.22517/25395203.19311

Arevalo, J., Quiroz, S., & Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5*(5), 8616-8648. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Armstrong, S. and Mitchell, B. (2021). The Essential HR Handbook, 10th Anniversary Edition: A Quick and Handy Resource for Any Manager or HR Professional. Career Press.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). Informe Anual 2022. Obtenido de https://www.iadb.org/es/acerca-del-bid/informe-anual

Banco Mundial. (2022). Informe Anual 2022. Informe Anual del Banco Mundial. Obtenido de https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Informe-anual-del-Banco-Interamericano-de-Desarrollo-2022-Resena-del-ano0.pdf

Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional. *Revista de investigación científica y tecnológica, 1*(2), 35-51. https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12

Chiang, M., Hidalgo, J., y Gómez Nelly. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11*(22). https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10

Chiavenato Idalberto. (2000). Administración de Recursos Humanos (5da ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la Administración. México: McGraw-Hill.

Chuquihuanca, N., Fernández, M., Lecca, L., Estrada, S., Morales, A., Herrera, M., y Campoverde, G. (2021). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica, 4*(6), 225-234. https://doi.org/10.38186/difcie.46.14

Cisneros, W., Sandoval, J., y Barba, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de una universidad privada en Lima. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Paidagogo, 2*(2), 47-68. https://doi.org/10.52936/p.v2i2.31

Crespo, W., y Moreno, S. (2022). Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenta – Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA, 9*(5), 24-43. https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703

Daniel Behar Rivero. (2008). Metodología de la Investigación. Argentina: Editorial Shalom.

Escobedo, F. (2020). Clima Organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación en Tumbes. *Revista EcaSinergia, 11*(3), 19-28. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2000

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Ekelund, B. (2019). Unleashing the Power of Diversity: How to Open Minds for Good: Edit Routledge.

Fischman, D. (2017). El camino del Líder. El Mercurio. Obtenido de https://es.scribd.com/read/445750715/El-camino-del-lider-Historias-ancestrales-y-vivencias-personales

Flores, D. y Garcia, N. (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4), 4982-5006. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7327

Gabini, S. (2018). Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral (1a ed. ed.). UAI Editorial.

García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente . *Revista Polo conocimiento, 5*(3), 850-864. DOI: 10.23857/pc.v5i3.1387

Goleman, D. (2018). La inteligencia Emocional en la empresa. Obtenido de https://es.scribd.com/read/371432684/Resiliencia

Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Multidisciplinar, 5*(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Gutierrez, S., y Medina, S. (2021). Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los Colaboradores Call Center Pizzas Raúl de Lima [tesis de Licenciatura en Administración Empresas]. Repositorio institucional, Lima. Información recabada en https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1881/TL-Medina%20S-Guti%c3%a9rrez%20S.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Hernández, M. (2014). Administración de Empresas (2nd ed.). Ediciones Pirámide. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hern%C3%A1ndez-administraci%C3%B3n%20de%20empresas%202da%20edici%C3%B3n.pdf

Humberto, Peña. (2018). Construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. Ecuador: Editorial UPSE.

Matamala, Ricardo. (2021). La Nueva Milla Extra. Editorial Paidós.

Cavero, María. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Poder Judicial[Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio Institucional, Ica. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.13028/3304

MINEDU. (2021). Brechas educativas 2021. Informes y publicaciones. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2022/pdf/Informe_de_Evaluacion_

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de Resultados 2021 de la Politica Nacional de Educacion Superior y Tecnico-Productiva.pdf

Miranda, E., Hurtado, D., Fernandez, E., Hurtado, D., y Flores, J. (2020). Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú). *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 4*(2), 375-386. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.83

Monica Villegas. (2018). Análisis del clima organizacional según modelo Litwin y Stringer en el colegio ABC School [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional, Arequipa. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7245

Moreno, P., Sumba, R., y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista científica dominio de la ciencia, 8(*1), 234-261. http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569

Morán, D., Corzo, E., Nizama, J., y Paredes, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia. 26*(5). https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42

Otrębski, W. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial. *International Journal of Environmental Research and Public Health. 19(*11). https://doi.org/10.3390/ijerph19116520

Roberto Hernández Sampieri. (2014). Metodología de la investigación (Vol. 6to). McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A.

Rodas, W., y Pérez, M. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal, 6*(2), 90-104. https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684

Salazar Cueva, P. M. (2018). Relación entre Satisfacción laboral y compromiso organizacional [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional, Quito, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf

Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación las Rutas Cuantitativa Cualitativas. Mcgraw-Hill.

Santana, S., y Pérez C. (2023). Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic Review. *Frontieres, 14*(1). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567

Schober, P., Boer, C. y Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia, 126*(5), 1763-1768. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29481436/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Stephen Robbins, Timothy Judge. (2013). Comportamiento Organizacional 13va, ed. (Vol. 13). México: Pearson Educación.

Stephen Robbins. (2004). Comportamiento organizacional, 10a. ed. México: Pearson Educación.

Tagiuri, R. y Litwin, G. (1968). Organizational climate. Estados Unidos: Harvard University.

UCSUR. (2017). Código de ética en la investigación. Obtenido de https://www.cientifica.edu.pe/sites/default/files/codigo_de_etica_en_la_investigacion.pdf

Uribe, J. (2014). Clima y ambiente organizacional: UNAM.

Zeus Perry, y Skiffington Suzanne. (2004). Coaching práctico en el trabajo. España: MacGril-Hill Interamericana.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 003-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2024

Lima, 8 de enero de 2024

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

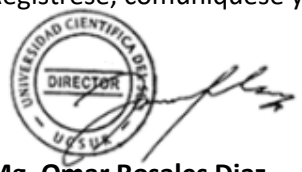
Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

SE RESUELVE:

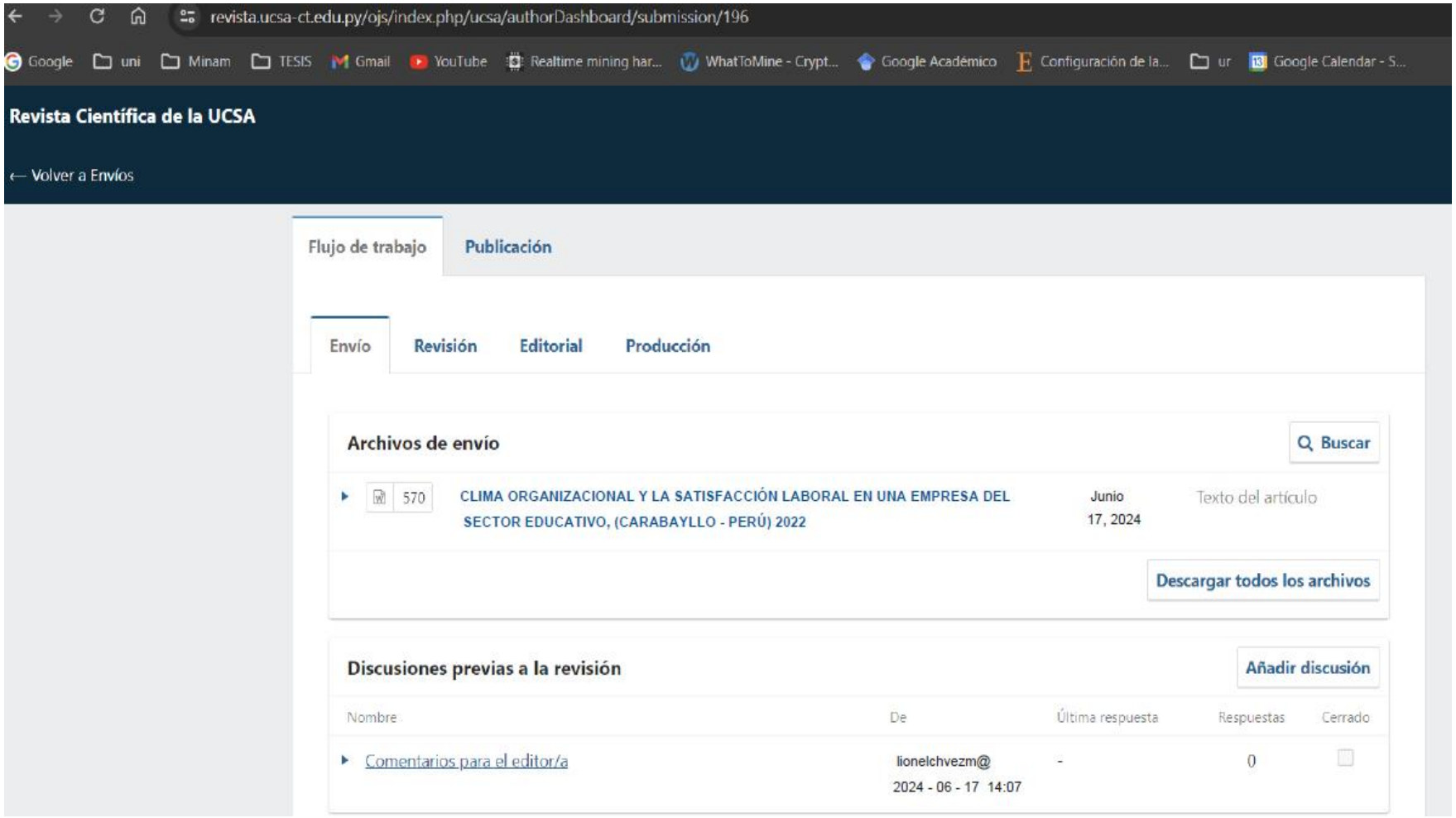
Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración De Empresas	LIONEL EDGARD CHÁVEZ MATÍAS	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, (CARABAYLLO – PERÚ) 2022"	CARMEN ROSA ZENOZAIN CORDERO

Regístrese, comuníquese y archívese,



Mg. Omar Rosales Diaz
Decano de Negocios
Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales


revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/authorDashboard/submission/196
Google
uni
Minam
TESIS
Gmail
YouTube
Realtime mining har...
WhatToMine - Crypt...
Google Académico
Configuración de la...
ur
Google Calendar - S...
Revista Científica de la UCSA
← Volver a Envíos
Flujo de trabajo
Publicación
Envío
Revisión
Editorial
Producción
Archivos de envío
Buscar
570
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, (CARABAYLLO - PERÚ) 2022
Junio 17, 2024
Texto del artículo
Descargar todos los archivos
Discusiones previas a la revisión
Añadir discusión
Nombre
De
Última respuesta
Respuestas
Cerrado
Comentarios para el editor/a
lionelchvezm@
2024 - 06 - 17 14:07
-
0