

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Academia Ingeniería 2021

Reysa Milagros Alvarez Luna
Janet Raquel Baltazar Ramos

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2022

Índice

Dedicatoria III

Agradecimiento	IV
Índice de Contenidos	V
Índice de Tablas.....	VIII
Índice de Figuras	IX
Resumen	X
Introducción	XII
Capítulo I Planteamiento del estudio	15
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	15
1.1.1. Planteamiento del problema	15
1.1.2. Formulación del problema.	21
1.2. Determinación de objetivos	21
1.2.1. Objetivo general.	21
1.2.2. Objetivos específicos.....	21
1.3. Justificación e importancia del estudio:	22
1.3.1. Justificación teórica.	22
1.3.2. Justificación práctica.....	22
1.4. Limitaciones de la presente investigación	23
Capítulo II Marco Teórico	25
2.1. Antecedentes de la investigación	25
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	25
2.1.2. Antecedentes Nacionales.	29
2.1.3. Antecedentes Regionales.....	35
2.2. Bases Teóricas	37
2.2.1. Modelos Teóricos de Clima organizacional.....	37
2.2.2. Definiciones fundamentales de Clima Organizacional.	40
2.2.3. Dimensiones de Clima Organizacional.	50
2.2.4. Medición de Clima Organizacional.....	53
2.2.5. Satisfacción laboral.....	56
2.2.6. Dimensiones de Satisfacción Laboral.	61
2.2.7. Sistema de preparación pre universitaria en el Perú.....	62
2.2.8. Academia a Ingeniería.	63
2.3. Definición de términos básicos.....	67

Capítulo III Hipótesis y Variables.....	70
3.1. Hipótesis	70
3.1.1. Hipótesis general	70
3.1.2. Hipótesis específicas	70
3.2. Variables	70
3.2.1. Definición conceptual de la variable Clima Organizacional.	70
3.2.2. Definición conceptual de la variable Satisfacción laboral:	71
3.2.3. Definición operacional de la variable Clima Organizacional:	71
3.2.4. Definición operacional de la variable Satisfacción laboral:	71
3.2.5. Matriz de operacionalización de las variables.	73
Capítulo IV Metodología del estudio.....	78
4.1. Método, tipo o alcance de investigación	78
4.1.1. Método.	78
4.1.2. Tipo:	79
4.2. Diseño de la investigación:.....	79
4.3. Población y muestra.....	80
4.3.1. Población.....	80
4.3.2. Unidad de análisis.	80
4.3.3. Muestra.	80
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	81
4.5. Técnicas de análisis de datos:	82
Capítulo V Resultados	83
5.1. Resultado y análisis.	83
5.1.1. Datos Generales.....	83
5.1.2. Resultados de la Variable Clima Organizacional.	84
5.1.3. Resultados de la Variable Satisfacción Laboral.	86
5.2. Contrastación de la hipótesis.	89
5.2.1. Contrastación de las hipótesis generales.....	89
Conclusiones	97
Recomendaciones	99
Referencias.....	101
Anexos.....	110
Anexo 1: Matriz de consistencia	111
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	114

Anexo 3: Instrumento.....	119
Anexo 4: Validación de instrumento por juicio de expertos.	123

Índice de Tablas

Tabla 1 Docentes de la Academia Ingeniería de acuerdo a su especialidad.....	81
Tabla 2 Distribución de frecuencias del género.	83
Tabla 3 Distribución de frecuencias de tiempo de servicio.....	83
Tabla 4 Distribución de frecuencias de Tipos de contrato.....	84
Tabla 5 Distribución de frecuencias sobre el clima organizacional.....	84
Tabla 6 Distribución de frecuencias sobre la dimensión liderazgo.	84
Tabla 7 Distribución de frecuencias sobre la dimensión motivación.....	85
Tabla 8 Distribución de frecuencias sobre la dimensión reciprocidad.	85
Tabla 9 Distribución de frecuencias sobre la dimensión participación.....	86
Tabla 10 Distribución de frecuencias sobre la variable satisfacción laboral.	86
Tabla 11 Distribución de frecuencias sobre la dimensión Satisfacción a la tarea.	87
Tabla 12 Distribución de frecuencias sobre la dimensión Satisfacción de Condiciones de Trabajo.	87
Tabla 13 Distribución de frecuencias sobre la dimensión Reconocimiento Personal y/o social.	88
Tabla 14 Distribución de frecuencias sobre la dimensión Beneficios económicos	88
Tabla 15 Pruebas de normalidad	89
Tabla 16 Rho de Spearman.....	90
Tabla 17 Correlación entre dimensión liderazgo y Satisfacción laboral.....	91
Tabla 18 Correlación entre dimensión motivación y Satisfacción laboral.	92
Tabla 19 Correlación entre dimensión reciprocidad y Satisfacción laboral.	94
Tabla 20 Correlación entre dimensión participación y Satisfacción laboral.	95

Índice de Figuras

Figura 1. Los niveles de la moral y las actitudes resaltantes	39
Figura 2. Esquema del clima organizacional	41
Figura 3. Tipos de clima organizacional basado en el modelo de Likert (1968). .	46
Figura 4. Dimensiones del clima orgazanicional.....	52
Figura 5. Factores psicosociales en el trabajo.....	55
Figura 6. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	57
Figura 7. Organigrama de la Academia Preuniversitaria Ingeniería.....	65

Resumen

Las organizaciones que desean permanecer en el mercado buscan ser el mejor lugar donde las personas elijan trabajar, donde sus trabajadores pasen sus jornadas laborales en ambientes saludables, cuenten con todas las herramientas, conocimientos, equipos y las mejores prácticas en los procesos que desarrollen. Pueden ser varias las áreas que se encarguen de que los colaboradores desempeñen sus funciones de la mejor forma posible, sin embargo el área principal es el área de recursos humanos, quien supervisa el cumplimiento de los roles y funciones de cada trabajador, asegurando que los colaboradores cuenten con todos los recursos necesarios para lograr los resultados esperados. La presente investigación titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Academia de Ingeniería en el año 2021", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Academia de Ingeniería en el año 2021. El método general fue el científico, con un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación fue aplicada, con un alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 42 trabajadores y la muestra por 39 docentes de la Academia de Ingeniería. La recolección de datos fue a través de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual se elaboró de acuerdo a las dimensiones de las dos variables, conformado por 50 ítems en una escala ordinal, obteniendo la validez según el criterio de los jueces y la confiabilidad con el alfa de Cronbach. Estadística con 0,8655. Los resultados obtenidos fueron que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Academia de Ingeniería en 2021. Debido a que el coeficiente Rho de Spearman ($Rho: 0,766; p \geq 0,00$), calculó alzas en la región aceptación de la hipótesis nula y muestra una correlación positiva, llegando a la conclusión de que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Academia de Ingeniería en el año 2021.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, docente Academia de Ingeniería, liderazgo y motivación.

Abstrac

Organizations that wish to remain in the market seek to be the best place where people choose to work, where their workers spend their working days in healthy environments, have all the tools, knowledge, equipment and best practices in the processes they develop. There may be several areas that are responsible for the employees performing their duties in the best possible way, however the main area is the human resources area, which supervises the fulfillment of the roles and functions of each worker, ensuring that the employees have all the necessary resources to achieve the expected results. The present investigation entitled "Organizational climate and job satisfaction of the teachers of the Academy of Engineering in the year 2021", had as objective to determine the relationship that exists between the organizational climate and the job satisfaction of the teachers of the Academy of Engineering in the year 2021. The general method was scientific, with a quantitative approach and the type of research was applied, with a correlational descriptive scope and non-experimental design. The population consisted of 42 workers and the sample by 39 teachers from the Academy of Engineering. The data collection was through the survey and the instrument was the questionnaire, which was prepared according to the dimensions of the two variables, made up of 50 items on an ordinal scale, obtaining validity according to the criteria of the judges and reliability with Cronbach's alpha. Statistics with 0.8655. The results obtained were that there is a relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the teachers of the Academy of Engineering in 2021. Due to the Spearman's Rho coefficient (Rho: 0.766; $p \geq 0.00$), it calculated increases in the region acceptance of the null hypothesis and shows a positive correlation, concluding that there is a relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the teachers of the Engineering Academy in the year 2021.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, Engineering Academy teacher, leadership and motivation.