

**“UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”**



**Ensayo o Artículo Académico**

Clima laboral y satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la Carrera de  
Administración de Empresas. Caso Uleam, 2024

**Autor:** Bryan Arturo Quijije Pico

**Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio**

**Carrera Administración de Empresas**

**Tutor:** Alba Lucia Cáceres Larreategui

**Manta – Manabí – Ecuador**

**2025**

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>CERTIFICADO DE TUTOR(A).</b>	<b>CÓDIGO: PAT-04-F-004</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO  BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR</b>	<b>REVISIÓN: 1</b> Página 1 de 40

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

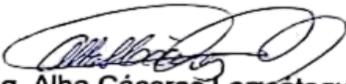
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular (Artículo Académico) bajo la autoría del estudiante **QUIJIJE PICO BRYAN ARTURO**, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025(1), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **“Clima laboral y satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la Carrera de Administración de Empresas. Caso Uleam, 2024”**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 28 de julio de 2025.

Lo certifico,

  
**Ing. Alba Cáceres Larreategui, Mg.**  
**Docente Tutora**

**Área: Administración de Empresas**

**Nota 1:** Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

**Nota 2:** Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

# Artículo Científico Bryan Quijje

**7%**  
Textos sospechosos



**7% Similitudes**  
< 1% similitudes entre comillas  
1% entre las fuentes mencionadas  
**0% Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: Artículo Científico Bryan Quijje.pdf  
ID del documento: 8149ba471c0e229e0b269e83e8bbe83bc2ae3ff9  
Tamaño del documento original: 504,96 kB

Depositante: Alba Caceres  
Fecha de depósito: 27/7/2025  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 27/7/2025

Número de palabras: 12.679  
Número de caracteres: 86.490

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

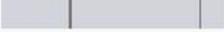
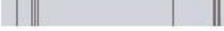
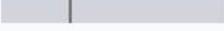
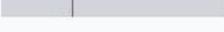
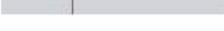
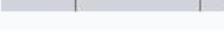
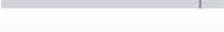
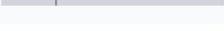
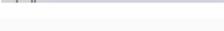
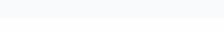
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>tesis.usat.edu.pe</b> <a href="http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6358/1/TL_YanculAguilarMitzi.pdf">http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6358/1/TL_YanculAguilarMitzi.pdf</a> 13 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (242 palabras)
2	<b>doi.org</b>   Las prácticas en el desarrollo de las competencias profesionales <a href="https://doi.org/10.35290/ru.v3n3.2024.1433">https://doi.org/10.35290/ru.v3n3.2024.1433</a> 9 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (208 palabras)
3	<b>repositorio.untrm.edu.pe</b>   Satisfacción estudiantil en la Universidad Nacional T... <a href="https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/4058">https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/4058</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (89 palabras)
4	<b>loreana5152.blogspot.com</b>   evalua el desempeño de la organizacion utilizando h... <a href="https://loreana5152.blogspot.com/2013/02/que-es-una-tarea.html">https://loreana5152.blogspot.com/2013/02/que-es-una-tarea.html</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (71 palabras)
5	<b>repositorio.umariana.edu.co</b>   Relaciones interpersonales en el bienestar laboral <a href="https://repositorio.umariana.edu.co/handle/20.500.14112/26485">https://repositorio.umariana.edu.co/handle/20.500.14112/26485</a> 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>Documento de otro usuario</b> #177c7d Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	<b>www.scielo.org.pe</b> <a href="http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/1810-9993-idata-24-02-217.pdf">http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/1810-9993-idata-24-02-217.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
3	<b>renati.sunedu.gob.pe</b>   Registro Nacional de Trabajos de Investigación; Relación ... <a href="https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/3146846">https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/3146846</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> <a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1067/TI - NERIO JANAMPA.pdf">http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1067/TI - NERIO JANAMPA.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
5	<b>scielo.senescyt.gob.ec</b> <a href="http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-15.pdf">http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-15.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>dspace.unl.edu.ec</b> <a href="https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/24869/1/TESIS MARIA QUINTUÑA.pdf">https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/24869/1/TESIS MARIA QUINTUÑA.pdf</a>	4%		Palabras idénticas: 4% (565 palabras)
2	<b>dspace.unl.edu.ec</b> <a href="https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24869/1/TESIS MARIA QUINTUÑA.pdf">https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24869/1/TESIS MARIA QUINTUÑA.pdf</a>	4%		Palabras idénticas: 4% (565 palabras)
3	<b>ARTICULO REFCAL ABRIL JENNY FINAL.docx</b>   ARTICULO REFCAL ABRIL... #ddfc3e Viene de de mi grupo	3%		Palabras idénticas: 3% (413 palabras)
4	<b>repositorio.uileam.edu.ec</b> <a href="https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/5733/1/UILEAM-ADM-0202.pdf">https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/5733/1/UILEAM-ADM-0202.pdf</a>	2%		Palabras idénticas: 2% (361 palabras)
5	<b>TESIS FINAL_CORREGIDA - CARLOS HOLGUIN CHAVEZ.pdf</b>   TESIS FINAL... #aa263d Viene de de mi grupo	2%		Palabras idénticas: 2% (360 palabras)
6	<b>GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y CALIDAD DE SERVICI...</b> #a3045f Viene de de mi grupo	2%		Palabras idénticas: 2% (330 palabras)
7	<b>Influencia de la innovación en el emprendimiento de estudiantes de ...</b> #a86cb6 Viene de de mi grupo	2%		Palabras idénticas: 2% (302 palabras)

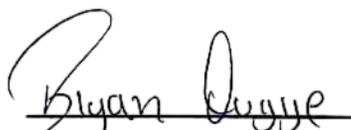
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
8	 <b>scielo.sld.cu</b>   La orientación educativa en la licenciatura en educación. Pedagogí... <a href="http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52218-36202023000500349">http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=52218-36202023000500349</a>	2%		 Palabras idénticas: 2% (251 palabras)
9	 <b>www.eumed.net</b>   LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA EN EL APRENDIZA... <a href="https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf">https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (109 palabras)
10	 <b>www.eumed.net</b> <a href="https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf#:~:text=...">https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf#:~:text=...</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (109 palabras)
11	 <b>repositorio.uileam.edu.ec</b> <a href="https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/1276/1/ULEAM-POSG-GPES-0005.pdf">https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/1276/1/ULEAM-POSG-GPES-0005.pdf</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (112 palabras)
12	 <b>revistadiálogos.cucsh.udg.mx</b> <a href="https://revistadiálogos.cucsh.udg.mx/index.php/DSE/article/view/1498/1426">https://revistadiálogos.cucsh.udg.mx/index.php/DSE/article/view/1498/1426</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (86 palabras)
13	 <b>www.scielo.org.mx</b>   Grado de satisfacción y utilidad profesional de las prácticas ... <a href="https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=50185-26982017000300140">https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=50185-26982017000300140</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (76 palabras)
14	 <b>sisbib.unmsm.edu.pe</b> <a href="https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v14_n1/pdf/a05.pdf">https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v14_n1/pdf/a05.pdf</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (71 palabras)
15	 <b>www.redalyc.org</b>   Diagnóstico de las prácticas pre profesionales: caso Facultad ... <a href="https://www.redalyc.org/pdf/816/81622582005.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/816/81622582005.pdf</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (71 palabras)
16	 <b>dialnet.unirioja.es</b>   Práctica profesional: Una mirada de los docentes que orient... <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9513599.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9513599.pdf</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (54 palabras)
17	 <b>doi.org</b>   Grado de satisfacción y utilidad profesional de las prácticas externas del ... <a href="https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2017.157.58446">https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2017.157.58446</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)
18	 <b>revistas.umariana.edu.co</b> <a href="https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364">https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364</a>	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)
19	 <b>Ramirez Anthony_artículo.pdf</b>   Ramirez Anthony_artículo : #6f5c7e Viene de de mi grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
20	 <b>Artículo Científico INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL DESARROLLO D...</b> #934d73 Viene de de mi grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

**Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)** Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

-  <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=trabaj>
-  <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticyvalores.com/index.php/dilemas/article/view/14>
-  <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8187>
-  <https://doi.org/10.33595/2226>
-  <https://juansguzman.com/que-es-google-forms-para-que-sirve/>

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Quijije Pico Bryan Arturo**, con cédula de identidad **N°1350598270**, declaro que el presente trabajo de titulación: "**Clima laboral y satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la Carrera de Administración de Empresas. Caso Uleam, 2024**", cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



**Quijije Pico Bryan Arturo**

**C.I.: 1350598270**

**E-mail: [e1350598270@live.uleam.edu.ec](mailto:e1350598270@live.uleam.edu.ec)**

**Telf: 0986145944**

## **APROBACIÓN DEL TRABAJO**

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“Clima laboral y satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la Carrera de Administración de Empresas. Caso Uleam, 2024”** elaborado por la egresada Quijije Pico Bryan Arturo, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



**Presidente del tribunal**

**Ing. Calderón Zamora Óscar Xavier**



**Miembro del tribunal**

**Ing. Rodríguez Duran Miguel Oswaldo**



**Miembro del tribunal**

**Ing. García Lóor Ana Del Rocío**

## **CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. CASO ULEAM, 2024**

CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN

### **AUTORES:**

Autor <sup>1</sup>: Bryan Arturo Quijije Pico

Autor <sup>2</sup>: Alba Lucia Cáceres Larreategui

### **DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA**

**Dirección:** Ecuador-Manta, ciudadela 15 de abril, Av.215, calle 325.

[e1350598270@live.uleam.edu.ec](mailto:e1350598270@live.uleam.edu.ec)

[bryanquijije047@gmail.com](mailto:bryanquijije047@gmail.com)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

### **RESUMEN/RESUMO**

La presente investigación tiene como objetivo general analizar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí durante el proceso de sus prácticas profesionales en el año 2024. El estudio principalmente parte de que en un entorno laboral favorable influye positivamente en la motivación, desempeño y satisfacción de los estudiantes, el cual impacta en su desarrollo personal y profesional.

Se aplicó un enfoque cuantitativo, utilizando una encuesta con 15 preguntas estructuradas bajo la escala de Likert, la cual estuvo dirigida como objetivo principal a los estudiantes de 7mo y 8vo semestre. Los resultados obtenidos por

---

<sup>1</sup> Estudiante de la Carrera Administración de Empresas: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. [bryanquijije@gmail.com](mailto:bryanquijije@gmail.com), ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1725-5085>. Manabí, Ecuador.

<sup>2</sup> Ingeniera Comercial.: Docente. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, [alba.caceres@uleam.edu.ec](mailto:alba.caceres@uleam.edu.ec), ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5108-445X>. Manabí, Ecuador.

la encuesta revelaron que factores como el liderazgo, comunicación, participación, trabajo en equipo, motivación y las relaciones interpersonales son fundamentales en una percepción positiva del clima laboral. El coeficiente de fiabilidad obtenido en el instrumento fue de 0,928, el cual demuestra una fiabilidad del cuestionario aplicado.

En base a los resultados obtenidos, se pudo determinar que un entorno laboral positivo mejora significativamente la experiencia de los practicantes en las organizaciones. No obstante, se identificaron áreas de mejoras como la falta de alineación con las tareas asignadas y el perfil del estudiante, una delimitada retroalimentación y actividades motivacionales

**Palabras clave:** Clima laboral, Liderazgo, Motivación laboral, Trabajo en equipo, Prácticas preprofesionales.

## **Workplace Environment and Student Satisfaction in Business Administration Internships. The Case Study of ULEAM, 2024**

### **ABSTRACT**

The main objective of this research is to analyze the relationship between the work environment and the satisfaction of Business Administration students at the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí during their professional internships in the year 2024. The study is based on the premise that a favorable work environment positively influences students' motivation, performance, and satisfaction, which in turn impacts their personal and professional development.

A quantitative approach was applied, using a survey with 15 Likert-scale questions, primarily aimed at 7th and 8th-semester students. The survey results revealed that factors such as leadership, communication, participation, teamwork, motivation, and interpersonal relationships are fundamental to a positive perception of the work environment. The reliability coefficient obtained for the instrument was 0.928, demonstrating the consistency of the applied questionnaire.

Based on the results, it was determined that a positive work environment significantly enhances the experience of interns within organizations. However, areas for improvement were identified, such as a lack of alignment between assigned tasks and the student profile, limited feedback, and insufficient motivational activities.

**KEYWORDS:** Work environment, Leadership, Work motivation, Teamwork, Professional internships.

**INTRODUCCIÓN:** El clima laboral y la satisfacción de los estudiantes en sus prácticas profesionales son dos factores muy importantes que influyen directamente en su desempeño, motivación y desarrollo profesional, debido a que el clima laboral en una empresa sea pública o privada, es clave para que el estudiante que realice sus prácticas se sienta a gusto y en plenitud al momento de aplicar el aprendizaje adquirido en el aula de clases. Es de gran importancia que las empresas que brinden acogida a los estudiantes cuenten con características distintivas hacia su personal colaborativo como lo es la comunicación, colaboración, valores, motivación, gestión de conflictos y una buena cultura organizacional.

El clima laboral es el entorno psicológico y humano que existe dentro de una organización, dado que refleja el cumplimiento de los objetivos y la satisfacción de los empleados al momento de realizar sus actividades el cual beneficia a ambas partes. Un buen clima laboral hace que el empleado destaque en sus actividades, tenga un mayor rendimiento, se sienta motivado y comprometido con la organización.

Las prácticas profesionales son experiencias para el aprendizaje de los estudiantes en un entorno laboral real, donde se aplican los conocimientos y las habilidades que han adquirido en la trayectoria de su formación académica, dichas prácticas son importantes, ya que por medio de estas se puede acceder a un empleo, se obtiene experiencia, se adquieren habilidades de trabajo en equipo permitiendo prepararse para el mundo laboral. La satisfacción del estudiante es de suma importancia, ya que puede transmitir seguridad y motivación para realizar sus actividades laborales eficientemente, lo cual va a fomentar su desarrollo personal y profesional cuando ya se incorpore en un mundo laboral.

El presente estudio se desarrolló con la finalidad de saber bajo que circunstancias organizativas los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam desarrollaron sus prácticas, y de cómo estas influyen en su satisfacción. La técnica que se va a aplicar va a ser la encuesta que consta de 15 preguntas, la cual va a ir dirigida a estudiantes de la carrera que se encuentran cursando el séptimo y octavo nivel, lo que dará el resultado deseado en razón que ayudará a las autoridades a tomar decisiones o implementar estrategias que beneficien al crecimiento profesional y que cumplan con las expectativas de los estudiantes.

### **Clima laboral**

El clima laboral se entiende como la percepción que encuentran las personas dentro de sus lugares de trabajo, tiene la capacidad de influir directamente con las actitudes, el desempeño y las relaciones de los empleados (Bárceñas Enríquez et al., 2021)

Clima Laboral: se entiende como la percepción que encuentran las personas dentro de sus lugares de trabajo, este cuenta con la capacidad de influir directamente con las actitudes, el desempeño y las relaciones

El clima laboral es el ambiente y a la atmosfera que se vive dentro de una organización, el cual esta influenciado principalmente con la motivación, el bienestar, la comunicación interna, el liderazgo y las relaciones de los empleados. Un buen clima laboral fomenta la participación y la productividad de cada uno de los miembros de la organización, contribuyendo así al logro de los objetivos establecidos.

Según (Amay & Armijos, 2022) sostiene que, el clima laboral es la percepción que posee un individuo o grupo de personas acerca del entorno en donde se desempeñan las actividades productivas diarias dentro de una organización y su construcción está dada por diversos factores que pueden ser externos e internos, el control que los entes posean sobre los mismos; marcará su incidencia positiva o negativa en el diario ejercicio de acciones dentro de la organización.

(Meléndrez, s. f.) describe al clima laboral como o un fenómeno circular, en el cual los resultados obtenidos por las organizaciones están condicionados por las percepciones de los colaboradores, y a su vez estos últimos actúan condicionados a través de la interpretación que se les dio a sus percepciones. La importancia del clima laboral radica en la interpretación individual que los colaboradores le dan a dicho fenómeno y su posterior análisis sirve o afecta a la organización con lo que respecta a los resultados obtenidos o que desea obtener.

Según Olaz, (2013) sostiene que algunos de los factores que inciden en el clima laboral son: la comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo, nivel de desempeño, productividad, desarrollo organizativo, inercias culturales, además de todos estos factores afirma que el clima laboral está ligado a la satisfacción o insatisfacción laboral, ya que un entorno positivo favorece el bienestar, mientras que un entorno negativo puede generar declives en los rendimiento de cada uno de los colaboradores afectando su experiencia y expectativas.

### **Satisfacción laboral**

(Rodríguez, 2002) afirma que, la satisfacción laboral es considerada como aquel conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que siente un empleado sobre su trabajo. La satisfacción de los empleados con sus trabajos es un factor de alta importancia para las organizaciones ya que generalmente los

trabajadores que se encuentran más a gusto con su trabajo son aquellos que tienen una productividad más alta.

Sin embargo Chaing (2010, citado por Lomas Púa, 2017), indican que la satisfacción laboral es una actividad por la cual las personas pueden demostrar sus habilidades, y esto les genera desafíos y les hace interesarse en obtener buenos resultados. Pero también, sentirse felices cuando la organización les brinde beneficios, satisfaga sus necesidades básicas y valore sus esfuerzos a través del reconocimiento.

Olivares, Silva y Carlos (2013, citados por Lomas Púa, 2017), argumentan que este es el grado de cumplimiento de la persona con su entorno laboral. La satisfacción laboral incluye consideraciones tales como salario, tipo de trabajo, relación interpersonal y seguridad.

por medio de revisiones literarias existen diferentes factores que influyen en la satisfacción laboral, las cuales se pueden destacar las siguientes:

**Condiciones laborales:** factores físicos como el espacio de trabajo, los recursos y herramientas y la seguridad.

**Reconocimiento y recompensas:** el reconocimiento de los logros y las recompensas adecuadas, tanto económicas como no monetarias, refuerzan el sentido de valoración en los empleados y su motivación.

**Ambiente laboral:** relación de respeto entre los compañeros de trabajo, y entre los directivos. Trabajo donde el dialogo sea la forma de solución conflictos.

### **Comunicación laboral**

(Quequesana Miranda, 2023) afirma que la comunicación es fundamental dentro de las organizaciones en las actividades organizacionales y es esencial para el normal funcionamiento de la organización. Una buena comunicación puede mejorar la competitividad de la organización, adaptarse a los cambios del entorno, promover la realización de los objetivos establecidos, satisfacer las necesidades de uno mismo y de los participantes, coordinar y controlar las actividades y cultivar una buena motivación y compromiso.

En una empresa la comunicación puede ser externa e interna. La comunicación externa como menciona Ruiz et al. (2014) "es la comunicación de la empresa con su entorno, dirigida a clientes, proveedores, instituciones, otras empresas, etc" (p.94).

Por otro lado, la comunicación interna se genera y se ejecuta dentro de la empresa con el objetivo de informar, coordinar, organizar tareas, controlar, motivar y liderar” (p.94).

Sin embargo, existen barreras que pueden dificultar o incluso impiden la buena comunicación. (Ruiz; Gago; García; López, 2014) considera las siguientes barreras de la comunicación:

- Barreras físicas: interferencias como ruido, iluminación, personas hablando entre otras.
- Barreras semánticas: uso inadecuado del idioma como mala estructuración de oraciones, utilización del lenguaje rebuscada o que no entiende el receptor, etc.
- Barreras de contexto: cuando en la organización existen conflictos internos como desconfianza o mal ambiente laboral.
- Barreras personales y psicológicas: Todas las personas son diferentes y tienen distinta personalidad. Aparecen los estereotipos, efecto del halo y expectativas.
- Perdidas por transmisión en cadena: cuando los mensajes son transmitidos varias veces de manera verbal suelen desvirtuarse.
- Exceso de información: Cuando la organización da abundante información y los colaboradores se saturan.
- Punteo (by pass): Al saltarse las líneas jerárquicas.

### **Relaciones interpersonales**

Según (Botina, 2017) afirma que las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales para el logro de los objetivos de la empresa, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservar y promover relaciones interpersonales saludables que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad en una organización.

Según (Quequesana Miranda, 2023) las relaciones interpersonales en el trabajo se desenvuelven a través de la interacción entre los colaboradores o entre colaboradores y directivos de las organizaciones. La convivencia diaria genera un ambiente agradable o tenso según la relación entre ellos.

Por otro lado Bonilla (2017, citado por (Gastañadú Rebaza, 2020) afirma que las relaciones interpersonales son como aquellas formas diferentes que tenemos las personas, de interactuar dentro de un ambiente laboral; siendo la comunicación la base en el impacto negativo o positivo de la convivencia; considerando que las expresiones auténticas de cada persona, difieren unas de otras.

También (Gomez et al., 2021) señalan:

Desde el punto de vista empresarial, las relaciones interpersonales se entienden como la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño profesional de otros. (p. 188)

Sin embargo para (Ramírez-Wong, 2019) El clima laboral también está relacionado con la convergencia de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Las condiciones negativas en el trabajo se reflejan en el ambiente laboral, las malas relaciones con los compañeros o empleados de la gerencia durante el trabajo crean un sentimiento de insatisfacción; mientras que el ambiente en el clima organizacional se torna desfavorable y la estructura organizacional de la empresa comienza a sufrir de insatisfacción de los empleados, lo que afecta el logro de las metas organizacionales.

### **Trabajo en equipo**

Para (Asencio, 2018) el trabajo en equipo se basa en realizar actividades de manera colectiva por un conjunto de individuos donde cada uno se encarga de realizar una tarea pero con la visión enfocada en un objetivo en común.

Según (Merlo et al., 2019), el trabajo en equipo es considerado como una estrategia fundamental e infaltable para lograr un desempeño eficiente, ya que permite la integración de habilidades, conocimientos y actitudes orientadas al cumplimiento de objetivos comunes de cada uno de los colaboradores.

Según (Quequesana Miranda, 2023) El equipo busca un objetivo en común, cada miembro domina una faceta específica, cada persona es responsable de sus funciones, pero los resultados se articulan entre sí y conducen al logro de los objetivos.

Así mismo (Ruiz et al., 2014) indica los roles en el trabajo de equipo, los cuales son:

- El rol funcional es la función que cada uno desempeña dentro del equipo.
- El rol de equipo es una tendencia a comportarse, contribuir e interactuar con los demás de una manera específica, lo que permite que el equipo trabaje como un todo.

Por otro lado (Ayoví-Caicedo, 2019) sostiene que para crear un buen trabajo en equipo, la comunicación, la información y la cooperación entre los miembros es fundamental, pues la dinámica de trabajo requiere cooperación, reconocimiento mutuo y amistad en el trabajo, también incluye la organización

de los roles de equipo mencionados que definen ciertas dinámicas de trabajo para asegurar la confianza en sí mismos de los empleados, respeto y estabilidad laboral.

Para (Chiavenato, 2007) los atributos principales de los equipos de alto desempeño son, por lo general:

- Participación: todos los miembros están comprometidos con la delegación de autoridad (empowerment) y la autoayuda.
- Responsabilidad: todos los miembros se sienten responsables del resultado del desempeño. Claridad: todos los miembros comprenden y apoyan los objetivos del equipo. Interacción: todos los miembros se comunican dentro de un ambiente abierto y confiable.
- Flexibilidad: todos los miembros quieren modificar y mejorar el desempeño.
- Concentración: todos los miembros están dedicados a alcanzar las expectativas del trabajo. Creatividad: todos los talentos e ideas se utilizan en beneficio del equipo.
- Rapidez: todos los miembros actúan rápidamente ante los problemas y oportunidades.

### **Motivación laboral**

(Ruiz et al., 2014) definen “la motivación laboral es el móvil la necesidad o el deseo que dinamiza e impulsa a los empleados a desempeñar su trabajo de manera excelente”

(Rivas & Perero, 2018) sostiene que “La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo”.

Para (Zapata Huamaní et al., 2023) “La motivación está enfocada a conseguir una meta trazada. En las organizaciones, el colaborador desarrolla su trabajo para lograr resultados que son óptimos y le permiten satisfacciones laborales como línea de carrera, recompensas bonos entre otros”.

la motivación laboral es un proceso integral, donde influyen factores internos como lo son las necesidades, deseos y satisfacción, y como externos los estímulos organizacionales, recompensas y oportunidades. Esto implica que para lograr un entorno laboral productivo y satisfactorio, las organizaciones deben equilibrar ambos aspectos, reconociendo que el compromiso y el rendimiento de los trabajadores dependen de esa interacción constante.

Existen dos tipos de motivación, la intrínseca es aquella que surge del interior de la persona, cuando realiza una actividad por gusto, interés o satisfacción

personal, y la motivación extrínseca, esta proviene de factores externos, como recompensas, beneficios o el deseo de evitar castigos.

### **Intrínseca**

Esta motivación se considera como un pulso cognoscitivo interno, que despierta su interés por conocer y aprender algo nuevo. Esto hace que la persona logre la satisfacción intrínseca de asumir los retos que le produce ese nuevo conocimiento. Es así, como esta motivación tiene una dirección e intención que proviene del interés personal del individuo, lo que la lleva a ser un fin en sí misma, porque su accionar depende del deseo que tiene la persona por realizar esa actividad (Tirado et al., 2013).

### **Extrínseca**

Para (Martínez & Ochoa, 2021) "La motivación extrínseca es el estímulo externo que recibe una persona cuando realiza una acción o desarrolla una actividad. Por tanto, esta motivación se relaciona con eventos externos que producen en el individuo cierta actitud y aptitud de empatía para realzar alguna actividad o acción, y recibir una recompensa por hacerla".

Del mismo modo (Zapata Huamaní et al., 2023) indican que: "Uno de los mayores inconvenientes existente en las empresas es la baja motivación, que afecta el desempeño laboral del colaborador perjudicando la productividad y las finanzas de las organizaciones".

## **Satisfacción en prácticas profesionales**

### **Prácticas profesionales**

Para (Velásquez & Huatuco, 2011) la práctica pre-profesional, es el conjunto de actividades realizadas por el practicante en forma temporal en una empresa u organización, poniendo especial énfasis en el proceso de aprendizaje y entrenamiento profesional. Las prácticas pre-profesionales proveen oportunidades para los estudiantes, puesto que les permite ganar experiencia en el ámbito profesional, determinar si poseen un interés en alguna especialidad en particular, crear una red de contactos, o bien ganar méritos. De igual forma, también, permiten a las empresas identificar practicantes excelentes, los que serán contratados una vez que hayan terminado su carrera.

Para Pérez García, (2008 citado por Medina & Encomienda, 2011) Un porcentaje considerable, aunque no la mayoría, de las competencias se

adquieren principalmente durante las pasantías, y ninguna se adquiere solo durante la formación teórica recibida.

Schön, (1992 citado por Mayorga Fernández et al., 2017) sostiene que:

Las prácticas constituyen un espacio privilegiado, una oportunidad idónea, única, diseñada expresamente para que el alumnado investigue, reflexione y construya su pensamiento práctico a partir de las interacciones que pueda establecer entre los planteamientos teóricos y las experiencias que se vivan en los diferentes contextos profesionales. Son una situación pensada y dispuesta para aprender una práctica.

## **Factores que influyen en la satisfacción de las prácticas**

### **Factores individuales**

Para (Staribratov, 2019) Se identifican tres factores individuales que son definidos como importantes requisitos para un efectivo programa de prácticas: preparación académica (buena formación teórica y práctica en la especialidad); expectativa positiva para la práctica; y posibilidad de quedarse en la compañía y autoiniciativa (búsqueda activa de información, construyendo relaciones constructivas con otros pasantes o empleadores.)

### **Soporte institucional**

Según practicantes que reciben asistencia y retroalimentación de sus clases están más satisfechos con las prácticas que aquellos que no lo recibieron. La razón de ello es que los supervisores de la práctica juegan el rol de consultores y ayudan a los pasantes en situaciones de dificultad. Visitas frecuentes, monitoreo constante y supervisión de los docentes son percibidos como útiles por los estudiantes.

### **Factores contextuales**

“Los factores contextuales son elementos ajenos a las características específicas de un puesto de trabajo que tienen influencia sobre el rendimiento laboral de un empleado.” *Conexión ESAN* (2018),

D’Abate et al. (2009), citado por (Staribratov, 2019) identifica diferentes factores contextuales que afectan la satisfacción de la práctica: salario, tiempo de trabajo, movilización hacia la práctica.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se basó en la percepción y satisfacción de los estudiantes en sus prácticas profesionales. Este enfoque ayudó a obtener datos numéricos y así poder realizar análisis importantes y apropiados. Como lo señalan (Alfonso et al., 2020) el enfoque cuantitativo “se centra en el análisis de datos numéricos lo cual permite evaluar el fenómeno de estudio para poder realizar interpretaciones de la causas que originan el problema”.

El instrumento utilizado en la investigación fue una encuesta con cuestionario de 15 preguntas cerradas, que fue diseñada por medio de la plataforma digital Google Forms, (Guzmán, 2024) expone que esta plataforma le permite a los usuarios crear y compartir formularios de manera sencilla, además se puede diseñar encuestas, exámenes, formularios de registro y mucho más, con la capacidad de ver los resultados de forma gráfica y en tiempo real.

Se utilizó la escala de Likert, que permite obtener resultados precisos, según (Rodrigo, 2024) "la escala Likert es una herramienta útil para medir actitudes y opiniones mediante una escala ordinal, generalmente de 5 puntos: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo. Es fácil de usar, pero puede haber sesgos como la preferencia por respuestas neutrales. Su simplicidad y versatilidad la hacen clave en estudios cuantitativos".

La encuesta fue distribuida a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam que cursan el séptimo y octavo semestre una vez culminadas sus Prácticas Pre-Profesionales, la encuesta fue enviada a través de la aplicación de WhatsApp por medio de un link que dirigía al cuestionario de preguntas, también se compartió por medio de un código QR, el cual se tenía que escanear con el teléfono personal, este método permitió obtener respuestas de manera eficiente y rápida.

En la carrera de administración de empresas, específicamente en 7mo y 8vo semestre, está conformada por 151 estudiantes, para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó el muestreo probabilístico, el cual determinó una muestra representativa de 108 estudiantes a encuestar, los cuales van a garantizar variedades de opiniones y perspectivas sobre el clima laboral y su satisfacción en las prácticas profesionales realizadas.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:**

Para el análisis de los resultados se consideraron las preguntas más relevantes que aportaran para un análisis más exhaustivo.

### **Tabla 1**

#### ***Nivel de fiabilidad de la encuesta***

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	15

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel.

El análisis de fiabilidad arrojó un coeficiente de 0,928, lo que indica que el instrumento aplicado presenta una alta consistencia interna.

## Tabla 2.

### *Satisfacción con las tareas asignadas*

¿Se encuentra satisfecho con las tareas y responsabilidades que se le asignó en la empresa donde realiza sus prácticas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	35	32,4	32,4	32,4
	De acuerdo	43	39,8	39,8	72,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	13,0	13,0	85,2
	En desacuerdo	14	13,0	13,0	98,1
	Totalmente en desacuerdo	2	1,9	1,9	100,0
Total		108	100,0	100,0	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel.

## Análisis

De acuerdo con la tabla 2 indica que la mayoría de los estudiantes están satisfechos con las tareas asignadas, las cuales estuvieron alineadas a su perfil profesional es sus prácticas pre-profesionales. Sin embargo, un 27.9% indica insatisfacción o indiferencia lo que se puede deducir en actividades que no corresponden al perfil profesional en el que se están preparando los estudiantes, lo cual ha generado disgusto al momento de ejercer las actividades que fueron asignadas por la empresa.

**Tabla 3.**

*Habilidades y conocimientos*

**¿Considera que sus habilidades y conocimientos fueron aprovechados adecuadamente en las tareas asignadas en su lugar de prácticas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	31	28,7	28,7	28,7
	De acuerdo	40	37,0	37,0	65,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	17,6	17,6	83,3
	En desacuerdo	13	12,0	12,0	95,4
	Totalmente en desacuerdo	5	4,6	4,6	100,0
Total		108	100,0	100,0	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel.

**Análisis**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 3 se observa que la mayoría de los encuestados indicó que perciben un aprovechamiento moderado de sus habilidades, la cual indica que sus conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera fueron aprovechados, pero un 34,3% no lo percibe, lo que se puede deducir que las tareas no estuvieron alineadas con el perfil académico de los estudiantes lo cual puede limitar el aprendizaje y tener una mala experiencia de un entorno real de trabajo.

**Tabla 4.**

*Retroalimentación útil y constructiva*

**¿Considera que la empresa o institución brindó retroalimentación útil y constructiva para la realización de sus actividades en su puesto de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	33	30,6	30,6	30,6
	De acuerdo	43	39,8	39,8	70,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	20,4	20,4	90,7
	En desacuerdo	9	8,3	8,3	99,1
	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	100,0
	Tota	108	100,0	100,0	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel.

### Análisis

De acuerdo con la tabla 4 la retroalimentación tiene como objetivo mejorar el rendimiento, desarrollo profesional y así mejorar la eficiencia de equipos, por lo tanto, el 70% indican que las empresas comprenden la importancia de brindar retroalimentación para guiar a los practicantes. Sin embargo, un 26,6% sostiene que no recibió retroalimentación adecuada, representando problemas de desarrollo de competencias en los practicantes.

### Tabla 5.

#### *Apoyo entre los colaboradores*

**¿Existió apoyo entre los colaboradores donde realizó sus prácticas pre-profesionales en momentos de presión?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	40	37,0	37,0	37,0
	De acuerdo	47	43,5	43,5	80,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	18,5	18,5	99,1
	En desacuerdo	1	,9	,9	100,0
	Totalmente en desacuerdo				
	Total	108	100,0	100,0	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel.

## Análisis

De acuerdo con los resultados de la tabla 5, la colaboración en situaciones de presión es importante para los practicantes, ya que el trabajar en equipo fortalece habilidades de liderazgo, comunicación y ayuda al crecimiento personal y profesional, fortaleciendo competencias blandas como el trabajo en equipo, manejo del estrés y una mejor actitud en momentos donde requiera de esfuerzos de todos los colaboradores.

### Tabla 6.

#### *Actividades de motivación*

**¿Considera que la empresa o institución realiza actividades que motiven a sus colaboradores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	32	29,6	29,6	29,6
	De acuerdo	35	32,4	32,4	62,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	26,9	26,9	88,9
	En desacuerdo	9	8,3	8,3	97,2
	Totalmente en desacuerdo	3	2,8	2,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

## Análisis

De acuerdo con la tabla 6, el alto porcentaje de neutralidad sostiene que muchas actividades podrían ser poco visibles o poco efectivas, se sabe que las actividades de motivación buscan generar un ambiente armónico y positivo que

busca fortalecer las relaciones entre los colaboradores con el fin de mejorar la productividad. La motivación impacta directamente en el compromiso y productividad de los trabajadores y en este caso los practicantes.

### **Tabla 7.**

#### *Experiencia en las prácticas*

<b>¿Cree que la experiencia en las prácticas contribuye a sus metas profesionales a largo plazo?</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	41	38,0	38,0	38,0
	De acuerdo	39	36,1	36,1	74,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	15,7	15,7	89,8
	En desacuerdo	10	9,3	9,3	99,1
	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

### **Análisis**

De acuerdo con la tabla 7 se evidencia que las practicas son fundamentales para tener una percepción de la realidad laboral, ya que por medio de estas prácticas se puede adquirir conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias. No obstante, un 25,9% de respuestas neutras y negativas afirman que algunas experiencias no estarían alineadas con los objetivos de los estudiantes, lo que puede deberse a factores dentro de la empresa como tareas o responsabilidades asignadas que no estuvieron alineadas o acorde a sus intereses.

### **Dimensión: Intrínseca**

### **Tabla 8.**

#### *Expectativas cumplidas*

**¿Mis expectativas se cumplieron con respecto a las prácticas pre-profesionales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	34	31,5	31,5	31,5
	De acuerdo	32	29,6	29,6	61,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	16,7	16,7	77,8
	En desacuerdo	16	14,8	14,8	92,6
	Totalmente en desacuerdo	8	7,4	7,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

### Análisis

De acuerdo con la tabla 8 se evidencia que los 108 encuestados, un 38.9% no percibe que sus expectativas se hayan cumplido, lo cual es una cifra muy considerable. Esto puede deberse a múltiples factores como lo son la falta de preparación y coordinación institucional para recibir practicantes al momento de incorporarlos a realizar actividades o también a diferencias entre las expectativas esperadas de los estudiante y la realidad laboral que se percibe en cada una de las instituciones dónde que realizaron sus prácticas.

### Tabla 9.

*Conocimientos útiles*

### ¿Las habilidades y conocimientos previos fueron útiles para el desarrollo de las prácticas pre-profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	33	30,6	30,6	30,6
	De acuerdo	46	42,6	42,6	73,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	16,7	16,7	89,8
	En desacuerdo	10	9,3	9,3	99,1
	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

### Análisis

De acuerdo con la tabla 9 los resultados obtenidos fueron positivos, ya que la formación académica previa en los salones de clases ha sido muy relevante para los estudiantes al momento de realizar tareas asignadas. Sin embargo, un 26,9% opina lo contrario, lo que se puede reflejar una desconexión entre lo aprendido en clases y las tareas asignadas en el entorno laboral real, lo que puede deberse a factores de aprendizaje por parte de los estudiantes.

### Tabla 10.

#### *Trabajaría en el área*

¿Trabajaría en el área en donde desarrolle las prácticas pre-profesionales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	37	34,3	34,3	34,3
	De acuerdo	39	36,1	36,1	70,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	20,4	20,4	90,7
	En desacuerdo	6	5,6	5,6	96,3
	Totalmente en desacuerdo	4	3,7	3,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

### Análisis

De acuerdo con la tabla 10 se evidencia que los resultados demuestran que, para la mayoría, la experiencia fue lo suficientemente positiva como para proyectarse profesionalmente en el área que fue asignada. No obstante, un 29.6% no lo considera, lo cual puede indicar problemas de motivación, tareas no retadoras o un ambiente poco atractivo o un puesto de trabajo que no cumplió con sus expectativas o no estuvo adaptado a su perfil profesional.

### Dimensión: Extrínseca

#### Tabla 11.

#### *Comunicación con el docente supervisor*

¿Hubo comunicación con el docente supervisor de prácticas pre-profesionales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	30	27,8	27,8	27,8
	De acuerdo	50	46,3	46,3	74,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	14,8	14,8	88,9
	En desacuerdo	7	6,5	6,5	95,4
	Totalmente en desacuerdo	5	4,6	4,6	100,0
Total		108	100,0	100,0	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

### Análisis

De acuerdo con la tabla 11 se evidencia que, por medio de los resultados obtenidos, la interacción con los docentes supervisores es clave para acompañar el proceso, ya que la presencia del docente es esencial, ya sea para despejar dudas o para motivar al estudiante en las actividades o tareas asignadas. Aunque la mayoría lo percibió positivamente, el 25.9% que no lo hizo sugiere una necesidad de fortalecer los canales de comunicación con el docente supervisor de prácticas.

**Tabla 12.***Recursos necesarios para el cumplimiento de actividades*

<b>¿La empresa o institución brindó los recursos necesarios para el cumplimiento de actividades?</b>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	38	35,2	35,2	35,2
	De acuerdo	49	45,4	45,4	80,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	9,3	9,3	89,8
	En desacuerdo	8	7,4	7,4	97,2
	Totalmente en desacuerdo	3	2,8	2,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

**Análisis**

De acuerdo con la tabla 12, estos resultados indican una buena disposición institucional para apoyar a los practicantes con los recursos necesarios para el cumplimiento de cada actividad. Sin embargo, un 19.4% encontró limitaciones, lo cual podría afectar la calidad del aprendizaje y desempeño de los estudiantes al momento de ejercer puestos y ejecutar tareas.

**Tabla 13.***Trato hacia los practicantes*

**¿El trato hacia los practicantes en la empresa o institución es cordial y respetuosa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	42	38,9	38,9	38,9
	De acuerdo	51	47,2	47,2	86,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	10,2	10,2	96,3
	En desacuerdo	2	1,9	1,9	98,1
	Totalmente en desacuerdo	2	1,9	1,9	100,0
Total		108	100,0	100,0	

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

**Análisis**

De acuerdo con la tabla 13 que, este resultado es uno de los aspectos mejor valorados, lo que contribuye a un entorno propicio de las empresas lo que contribuye en el aprendizaje y el desarrollo profesional de los estudiantes. El bajo nivel de desacuerdo (3.8%) respalda una cultura de respeto generalizada, ya sea por áreas de trabajos o por los colaboradores ya asentados en las empresas.

**Tabla 14.**

*Correlación entre la variable independiente y la variable dependiente*

Correlaciones				
		X_CLIMA_LABORAL	Y_SATISFACIÓI	
Rho de Spearman	X_CLIMA_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Y_SATISFACIÓI	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108
<b>La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).</b>				

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

### Análisis

La tabla 14, muestra que a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, se muestra una relación significativa en el nivel 0,01, se puede afirmar que un clima laboral favorable influye directamente en una mayor satisfacción de los estudiantes durante sus prácticas profesionales, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

### Tabla 15.

*Correlación entre la dimensión liderazgo y la variable dependiente*

Correlaciones				
		X1_LIDERAZGO	Y_SATISFACIÓI	
Rho de Spearman	X1_LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Y_SATISFACIÓI	Coefficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108
<b>**.</b> La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

A través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, se muestra en la tabla 15 una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral), donde se puede afirmar que un liderazgo adecuado y efectivo por parte de los responsables, mayor es la satisfacción que experimentan los estudiantes durante su proceso

de prácticas profesionales. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Tabla 16.**

*Correlación entre la dimensión liderazgo y la variable dependiente*

		Correlaciones		
			X2_PARTICIPACIÓN	Y_SATISFACI
Rho de Spearman	X2_PARTICIPACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Y_SATISFACI	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

**Nota:** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de séptimo y octavo nivel

En la tabla 16 se muestra a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman se muestra una correlación positiva alta y estadísticamente significativa al nivel 0,01. Esto indica que una participación constante y eficiente de los estudiantes en sus actividades laborales asignadas se asocia directamente con una mayor satisfacción durante sus prácticas profesionales, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

### Discusión de resultados

El objetivo general de la presente investigación se basó en determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024.

Por medio de los resultados se encontró una relación significativa entre el clima laboral y satisfacción de los estudiantes con sus prácticas pre-profesionales. Los estudiantes que percibieron un buen clima laboral, apoyo y

colaboración por parte de la empresa y docente tutor reportaron un mayor grado de satisfacción en sus prácticas. (Carrillo et al., 2019) enfatizan que la articulación entre la institución educativa y el espacio laboral es vital para el éxito de las prácticas preprofesionales.

Sin embargo, se identificaron también áreas de mejora. Un 38.9% de los estudiantes manifestó que sus expectativas no se cumplieron del todo, y un porcentaje similar expresó indiferencia o desacuerdo respecto a la existencia de actividades que motiven a los colaboradores. Estos resultados podrían indicar una planificación deficiente por parte de las empresas que brindan acogimiento a estudiantes que están en fase de prácticas profesionales.

Otro hallazgo en esta investigación es que la experiencia en las prácticas contribuye a las metas profesionales planteadas a largo plazo. Este resultado subraya la importancia de las prácticas pre-profesionales como una herramienta para la orientación y el desarrollo de la carrera profesional. (Carrillo et al., 2019) señalan que las prácticas pre-profesionales contribuyen significativamente al desarrollo de los estudiantes universitarios cuando se alinean con sus áreas de estudio y competencias adquiridas.

Así mismo un alto porcentaje manifestó el agrado con las tareas y responsabilidades asignadas durante sus prácticas. Este alto nivel de satisfacción sugiere que las actividades encomendadas fueron percibidas como pertinentes y alineadas con sus expectativas formativas. Según (Héctor Eduardo, s. f.), la satisfacción en las prácticas pre-profesionales está estrechamente vinculada con la asignación de tareas que permiten aplicar y desarrollar competencias adquiridas durante la formación académica.

Vale resaltar que, un alto grado de porcentaje de estudiantes percibieron que el trato hacia los practicantes en la empresa o institución fue cordial y respetuoso. Este alto nivel de satisfacción indica que, en general, los estudiantes se sintieron valorados y respetados en su entorno de prácticas, lo cual es fundamental para su bienestar y desarrollo profesional.

Esta investigación aportará al campo a destacar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los estudiante durante sus prácticas profesionales, proporcionando información útil y valiosa para una buena gestión educativa y así diseños de programas educativos.

## **Conclusión**

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten concluir que un buen clima laboral tiene una alta influencia significativa y a su vez positiva en la satisfacción de los estudiantes en el proceso de haber realizado sus prácticas profesionales en la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM, 2024.

A través del análisis de los factores clave del clima organizacional, el liderazgo, la participación, la comunicación, las relaciones interpersonales, la motivación y el trabajo en equipo, se pudo comprobar que estos elementos tienen relación directa con el nivel de satisfacción que experimentan los practicantes.

Cabe destacar que, se evidenciaron áreas de mejora, como la falta de retroalimentación adecuada, la escasa alineación de algunas tareas con el perfil profesional y una limitada participación en actividades motivacionales. Estas deficiencias pueden generar un impacto negativo en la experiencia y el desarrollo profesional de los practicantes.

Este estudio confirma la necesidad urgente de fortalecer los vínculos entre la universidad y las organizaciones que acogen a los estudiantes en sus prácticas preprofesionales. Si bien la mayoría de los practicantes percibieron un clima laboral favorable, el análisis detallado evidencia que existen falencias que podrían limitar el aprovechamiento pleno de estas experiencias formativas, también plantea la necesidad de asumir una visión más integradora del proceso de prácticas preprofesionales, entendiendo que el éxito de estas experiencias depende del compromiso activo de todos los actores involucrados: estudiantes, empresas e instituciones académicas.

### **Recomendación**

Se recomienda que las empresas que dan apertura a estudiantes para que puedan ejercer sus prácticas profesionales, elaboren y apliquen tácticas y estrategias que favorezca a un buen entorno laboral, saludable y estimulante, ya que un buen ambiente laboral debe fundamentarse con valores como lo son la comunicación, el respeto y la colaboración del personal de trabajo. Estos elementos son importantes para que los estudiantes sientan confianza y se sientan motivados, ya que dichos valores generan un impacto positivo en las expectativas y en el desarrollo profesional de los estudiantes.

Es de considerar que los estudiantes que ejerzan sus prácticas profesionales no deban ser tratados como observadores pasivos, sino que se les brinde la oportunidad de involucrarse a los entornos empresariales reales. Para ello, se sugiere asignar tareas y responsabilidades que estes acordes a su perfil profesional, como lo son plantear ideas, resolver problemas y participar activamente en la toma de decisiones, ya que al involucrarlos a dichos entornos

fomenta a que ellos desarrollen estrategias y aplicar conocimientos que han sido adquiridos en el transcurso de periodos aprobados, lo que a su vez mejora la experiencia de las prácticas profesionales. Además, permite los estudiantes reconocer su valor dentro de la empresa.

El docente encargado de la ejecución de este requisito debe mantener un rol activo durante todo el desarrollo de las prácticas preprofesionales, garantizando un seguimiento académico, emocional y administrativo adecuado. Para ello, los docentes tutores también deben establecer canales de comunicación constantes con los estudiantes y las empresas, a fin de monitorear el cumplimiento de los objetivos establecidos, detectar posibles dificultades que se presenten y así ofrecer el apoyo necesario para poder ejecutarlas y superarlas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, B. M., Eusebio, M. O., Carlos, & Flavio, M. O., Juan. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Grupo Editorial Patria.
- Asencio, A. D. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning, S.L.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=trabajo+en+equipo&ots=4\\_7w1SCNII&sig=VZaK-fkHIFdNIH1h2yMjKmknnlQ#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=trabajo+en+equipo&ots=4_7w1SCNII&sig=VZaK-fkHIFdNIH1h2yMjKmknnlQ#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false)
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), Article 10.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bárceñas Enríquez, D. R., Pastás Cuayal, E. A., & Pantoja Montero, M. A. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(1), 217-229.
- Botina, L. C. P. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*, 4(2), Article 2.
- Carrillo, D. F. V., Rosales, L. V. M., & Sanmartín, M. A. G. (2019). Las prácticas preprofesionales y pasantías: ¿contribuyen al desarrollo de los estudiantes universitarios en el Ecuador? *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1449>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. *McGraw-Hill*, 637, 510.

- Gastañadú Rebaza, E. E. (2020). Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una Unidad Médico Legal de Lima, 2020. *Repositorio Institucional - USS*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8187>
- Gomez, M. S. H., Maraza, A. C., & Castillo, Z. J. L. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Guzmán, J. S. (2024, octubre 25). *¿Qué es Google Forms y para qué sirve?* JuanSGuzman. <https://juansguzman.com/que-es-google-forms-para-que-sirve/>
- Héctor Eduardo, L. S. (s. f.). *Prácticas pre profesionales y satisfacción laboral en estudiantes de administración de la Universidad Nacional de Cañete 2018*.
- Jaramillo Amay, M. I., & Macas Armijos, A. F. (2022). *Factores relevantes que inciden en el clima laboral de los empleados administrativos del sector servicios en la ciudad de Machala periodo 2020-2022*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/21083>
- Lomas Púa, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>
- Martínez, J. A. Á., & Ochoa, J. de J. R. (2021). LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA EN EL APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLÉS: UN ESTUDIO DE CASO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 13(5). <https://cuadernoseducacion.com/ojs/index.php/ced/article/view/603>
- Mayorga Fernández, M. J., Sepúlveda Ruiz, M. P., Madrid Vivar, D., Gallardo Gil, M., Mayorga Fernández, M. J., Sepúlveda Ruiz, M. P., Madrid Vivar, D., & Gallardo Gil, M. (2017). Grado de satisfacción y utilidad profesional de las prácticas externas del alumnado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga (España). *Perfiles educativos*, 39(157), 140-159.

Medina, M. J. L., & Encomienda, F. J. B. (2011). El prácticum como espacio de aprendizaje profesional para docentes en formación. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 9(2), Article 2.

<https://doi.org/10.4995/redu.2011.6157>

Meléndrez, L. del C. E. (s. f.). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas - Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, 29, Article 29.

<https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>

Merlo, D., Calles, F. R. P., & Barberán, L. C. (2019). GESTIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO. *REFCaE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa. ISSN 1390-9010*, 7(1), Article 1.

Olaz, Á. (2013). El Clima Laboral En Cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva Y Aproximación a Un Modelo Explicativo Multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1-35.

*¿Qué factores contextuales pueden afectar a un empleado? | Conexión ESAN.* (2018). Conexión ESAN.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-factores-contextuales-pueden-afectar-a-un-empleado>

Quequesana Miranda, M. C. (2023). *Relación entre clima organizacional y satisfacción de los estudiantes con las prácticas pre-profesionales de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Católica de Santa María—2020.* <https://hdl.handle.net/20.500.12920/13130>

Ramírez-Wong, L. C. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral.*

<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2819080>

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Rodrigo. (2024, mayo 22). Escala Likert: Definición, ejemplos y análisis. *Estudyando*. <https://estudyando.com/escala-likert-definicion-ejemplos-y-analisis/>

Rodríguez, C. (2002). *EL CONCEPTO DE “SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO” Y SU PROYECCIÓN EN LA ENSEÑANZA.*

Ruiz; Gago; García; López. (2014, noviembre 1). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.*

[https://issuu.com/gesmano/docs/recursos\\_humanos\\_y\\_responsabilidad\\_](https://issuu.com/gesmano/docs/recursos_humanos_y_responsabilidad_)

Staribratov, I. (2019). *STUDENTS' AND EMPLOYERS' SATISFACTION OF INTERNSHIP IN COMPANIES*.

[https://www.researchgate.net/publication/333388800\\_STUDENTS'\\_AND\\_EMPLOYERS'\\_SATISFACTION\\_OF\\_INTERNSHIP\\_IN\\_COMPANIES](https://www.researchgate.net/publication/333388800_STUDENTS'_AND_EMPLOYERS'_SATISFACTION_OF_INTERNSHIP_IN_COMPANIES)

Tirado, F., Santos, G., & Tejero-Díez, D. (2013). La motivación como estrategia educativa: Un estudio en la enseñanza de la botánica. *Perfiles educativos*, 35(139), 79-92.

Velásquez, W. L., & Huatuco, R. M. (2011). Diagnóstico de las prácticas pre profesionales: Caso Facultad de Ingeniería Industrial de la Unmsm. *Industrial Data*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.15381/idata.v14i1.6206>

Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., Meza Rodríguez, R., Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

**Enunciado:** CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. CASO ULEAM, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	V. INDEPENDIENTE
¿Cuál es la relación que existen entre el clima laboral y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024?	Determinar la relación que existen entre el clima laboral y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024.	<b>H1</b> Es probable que exista una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de	Clima Laboral: - Comunicación - Satisfacción - Trabajo en equipo - Motivación - Relaciones interpersonales

<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>		<b>V. DEPENDIENTE</b>
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y los factores individuales de satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de administración de empresas de la Uleam en 2024?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de administración de empresas. Caso Uleam, 2024</li> </ul>	<p>Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p> <p><b>H0</b> Es probable que no exista una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p>	<p><b>Satisfacción de prácticas profesionales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores individuales</li> <li>- Factores contextuales</li> <li>- Características laborables</li> <li>- Soporte institucional</li> </ul>
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el soporte institucional en las prácticas profesionales de la carrera de administración de empresas en la Uleam en 2024?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre la participación y satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de administración de empresas. Caso Uleam, 2024</li> </ul>	<p>Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p> <p><b>H1</b> Es probable que exista una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y los factores contextuales de las prácticas profesionales de la carrera de administración de empresas en la Uleam en 2024?</p>		<p>Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p> <p><b>H0</b> Es probable que no exista una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y las características del trabajo en las prácticas profesionales de la carrera de administración de empresas en la Uleam en 2024?</p>		<p>Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p> <p><b>H0</b> Es probable que no exista una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p>	

		<p><b>H1</b> Es probable que exista una relación significativa entre la participación y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p> <p><b>H0</b> Es probable que no exista una relación significativa entre la participación y la satisfacción de los estudiantes en prácticas profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Uleam en 2024.</p>	
<p><b>METODO:</b> Científico  <b>NIVEL:</b> Correlacional</p>	<p><b>POBLACION:</b> 108</p>		<p><b>TECNICA:</b>          Encuesta  <b>INSTRUMENTO:</b>          O: Cuestionario</p>

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN  
 ENCUESTA CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN  
 PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE  
 EMPRESAS. CASO ULEAM, 2024**

<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>Satisfacción</b>	<p>¿Se encuentra satisfecho con las tareas y responsabilidades que le han asignado en la empresa donde realiza sus prácticas?</p> <p>¿Considera que sus habilidades y conocimientos están siendo aprovechados adecuadamente en su rol actual?</p>					
<b>Comunicación</b>	<p>¿Considera que la forma de comunicación en su lugar de prácticas pre-profesionales es la adecuada?</p> <p>¿Considera que la empresa o institución brinda retroalimentación útil y constructiva para la realización de sus actividades en su puesto de trabajo?</p>					
<b>Relaciones interpersonales</b>	<p>¿Considera que las relaciones entre sus compañeros de trabajo en su lugar</p>					

	<p>de prácticas son respetuosas?          ¿Existe apoyo entre los colaboradores donde realiza sus prácticas pre-profesionales en momentos de presión?          ¿Considera que, con frecuencia, se trabaja en equipo en la empresa o institución donde realiza sus prácticas pre-profesionales?</p>	
<b>Motivación</b>	<p>¿Considera que la empresa o institución realiza actividades que motiven a sus colaboradores?          ¿Cree que la experiencia en las prácticas contribuye a sus metas profesionales a largo plazo?</p>	
<b>Factores individuales</b>	<p>¿Mis expectativas se cumplieron con respecto a las prácticas pre-profesionales?          ¿Las habilidades y conocimientos previos han sido útiles para el</p>	

	desarrollo de las practicas pre-profesionales? ¿Trabajaría en el área en donde desarrolle las prácticas pre-profesionales?	
<b>Soporte institucional</b>	¿Hubo comunicación con el docente supervisor de prácticas pre-profesionales?	
<b>Características de trabajo</b>	¿La empresa o institución me brindo los recursos necesarios para el cumplimiento de actividades?	
<b>Factores contextuales</b>	¿El trato hacia los practicantes en la empresa o institución es cordial y respetuosa?	