

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
ALTOANDINA DE TARMA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores
administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina
de Tarma, 2024.**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores:

Mirla Milagros Ayala Poma

Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza

Asesor:

Mg. Willian Perez Sullcaray

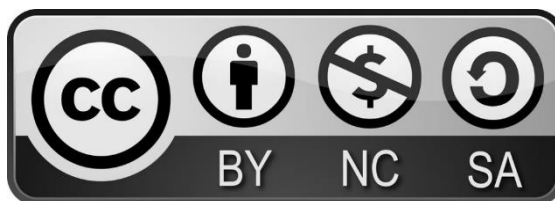
Línea de investigación:

Administración, Gobernanza y Políticas Públicas

TARMA – PERÚ

2025

Licencia de acceso.



Metadatos complementarios.


Datos de los Autores.	
Autor 1	
Nombres y apellidos	Mirla Milagros Ayala Poma
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	72241215
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-7069-2633
Autor 2	
Nombres y apellidos	Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	74455279
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-2119-393X
Datos del asesor.	
Nombres y apellidos	Mg. Willian Perez Sullcaray
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	45959081
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6320-0048
Datos de los miembros de jurado Evaluador.	
Presidente	
Nombres y apellidos	Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	20011640
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0638-1575
Secretario	
Nombres y apellidos	Mg. Ruben García Huamaní
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	23266645
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4475-9073
Vocal	
Nombres y apellidos	Mtro. Arturo Nicanor Suarez Orellana
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	09207274
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-7631-3765
Datos de la investigación.	
Línea de investigación	Administración, Gobernanza y Políticas Públicas
Grupo de investigación	Ninguno
Agenda de financiamiento	Ninguno
Ubicación geográfica de la investigación	Acobamba -Tarma
Año o periodo de la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE	5.02.04 - Negocios, Administración URIS: http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

Conformidad del Asesor.

Yo Mg. Willian Perez Sullcaray, identificado con DNI N° 45959081 en mi calidad de Asesor de la tesis: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, desarrollado por las bachilleres, Mirla Milagros Ayala Poma y Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, trabajo que cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y en la Directiva para la elaboración, presentación y sustentación de tesis en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, Versión: 0001.

Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante las instancias.

Tarma, 27 de marzo de 2025

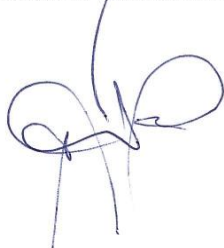

Mg. Willian Perez Sullcaray
Asesor

Acta de sustentación de tesis.

Acta de evaluación de sustentación de tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

En la ciudad universitaria de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, auditorio "Danton Hidalgo Valverde", siendo las once horas del martes seis de mayo del año dos mil veinte cinco, se constituyeron como presidente de la sustentación en mérito a la resolución N° 0021-2025-C-FCA/UNAAT, Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo, como secretario docente Dr. Fredy Orlando Soto Cárdenas y los jurados examinadores Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo, Mg. Ruben García Huamani, Mtro. Arturo Nicanor Suarez Orellana y Dr. Daniel Eulogio Gervacio Solorzano en calidad de accesitario. Luego el presidente ordena dar lectura a la Resolución N° 0021-2025-C-FCA/UNAAT, donde se resuelve declarar aptas a las bachilleres MIRLA MILAGROS AYALA POMA y SHEYMAR FIORELA LAZARO MENDOZA, para sustentar su trabajo de investigación titulada "Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024". Seguidamente el presidente ordena a las sustentantes a la exposición de su informe por un período de treinta minutos y a la lectura de sus conclusiones y sugerencias. Al término el presidente invita a los jurados evaluadores a formular sus preguntas y observaciones del caso; terminado este el presidente invita a las sustentantes y al público en general a abandonar el auditorio para la deliberación respectiva.

Los jurados examinadores realizan la evaluación, siendo el resultado MIRLA MILAGROS AYALA POMA y SHEYMAR FIORELA LAZARO MENDOZA. Aprobadas por MAYORIA, con una puntuación de 13,30 "Bueno" Siendo las doce horas del mismo día se concluye la sustentación, en señal de conformidad se firman al pie del presente.



Mg. García
Huamani, Ruben.



Dr. Visurraga Camargo,
Luis Antonio.



Mtro. Suarez Orellana,
Arturo Nicanor.

Constancia de similitud

Yo, Rober Anibal Luciano Alipio, Responsable de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma (UNAAT), CERTIFICO que la tesis: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, desarrollado por las Bachilleres, Mirla Milagros Ayala Poma y Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza de la Escuela Profesional de Administración, ha cumplido con los parámetros de originalidad y similitud, establecidos en Reglamento de Grados y Títulos de la UNAAT y demás normas universitarias. Según el software de verificación de similitud Turnitin, el documento evaluado cuenta con un 7% de similitud, nivel permitido para que prosiga el interesado con los trámites correspondientes para la publicación del documento académico en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado de acuerdo a lo establecido en la normatividad universitaria vigente, como requisito para la obtención del título profesional correspondiente.

Tarma, 25 de abril de 2025.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA ALTOANDINA
DE TARMA
Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

por Mirla Milagros Ayala Poma Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza

Fecha de entrega: 25-abr-2025 08:25a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2656582032
Nombre del archivo: 25_04_2025_Turnitin.pdf (622.32K)
Total de palabras: 15072
Total de caracteres: 84156

18
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
ALTOANDINA DE TARMA**
2
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores
administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina
de Tarma, 2024.**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores:

Mirla Milagros Ayala Poma
Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza

Asesor:

Mg. Willian Perez Sulcaray

Línea de investigación:

Administración, Gobernanza y Políticas Públicas

TARMA – PERÚ

2025

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1%
9	Ericka Janet Villamares Hernández, Jorge Luis De La Cruz Saravia, Jorge Luis De La Cruz Martínez. "La administración del tiempo y la satisfacción laboral de los servidores"	<1%

administrativos de la municipalidad distrital
de grocio prado, año 2016", Dataismo, 2021

Publicación

-
- 10** Montoya Meza, Daniel Alfredo. "Relacion entre el clima organizacional y la evaluacion del desempeno del personal en una empresa de servicios turisticos : caso PTS Peru 2015.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021
Publicación <1%
-
- 11** repositorio.upci.edu.pe <1%
Fuente de Internet
-
- 12** repositorio.usmp.edu.pe <1%
Fuente de Internet
-
- 13** Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru <1%
Trabajo del estudiante
-
- 14** repositorio.autonoma.edu.pe <1%
Fuente de Internet
-
- 15** repositorio.uwiener.edu.pe <1%
Fuente de Internet
-
- 16** Dante Osmar, Poquioma Alejo. "Modelo ProLab: REPETS, Una Alternativa Sostenible para Mejorar la Calidad de Vida de Los Residentes de Edificios y Condominios en la Ciudad de Lima.", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2024
Publicación <1%
-
- 17** repositorio.autonomaica.edu.pe <1%
Fuente de Internet

- 18** Capcha Hinostroza, Karla Elizabeth. "Auditoria de gestión y su incidencia en la eficiencia operativa de la dirección general de administración de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2015", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)
Publicación <1%
-
- 19** repositorio.ujcm.edu.pe
Fuente de Internet <1%
-
- 20** Bastidas, Víctor RaúlAhumada. "Políticas de Aseguramiento de la Calidad: Un análisis Comparativo del Procedimiento de Licenciamiento Universitario en Chile y Perú", Pontificia Universidad Católica del Peru (Peru), 2023
Publicación <1%
-

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

Declaración de autenticidad.

Yo, Mirla Milagros Ayala Poma, identificado con DNI N° 72241215 y Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza, identificado con DNI N° 74455279, Bachilleres en Ciencias Administrativas de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma (UNAAT), DECLARAMOS que en el desarrollo de la tesis: Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, se ha seguido rigurosamente las normas académicas y administrativas de la Universidad y la Facultad. Dejando constancia de la autenticidad y originalidad de dicho documento; así mismo declaramos bajo juramento que hemos seguido los procedimientos de ética en la investigación, que somos autores de la redacción, aspectos metodológicos, organización del mismo y la diagramación correspondiente; además, damos garantía que todos los fundamentos teóricos se encuentran debidamente respaldados por la referencias, el porcentaje de similitud o nivel de coincidencias es menor al 30%, que se encuentra dentro de los márgenes establecidos por la universidad.

Tarma, 25 de abril de 2025



Bach. Ayala Poma Mirla Milagros
DNI. N° 72241215



Bach. Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela
DNI. N° 74455279



Declaración Jurada de Originalidad

Yo, Willian Perez Sullcaray con DNI N°45959081 en mi condición de responsable de validar la autenticidad del trabajo de investigación de la carrera en Ciencias Administrativas de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.

Declaro bajo juramento:

Que el trabajo de investigación titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024, ha sido elaborado por los Bachilleres Mirla Milagros Ayala Poma, identificado con DNI N° 72241215 y Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza, identificado con DNI N° 74455279, y que dará merito al otorgamiento del grado académico de título profesional.

Dejando constancia de la autenticidad y originalidad de dicho documento; asimismo declaramos bajo juramento que hemos seguido los procedimientos de ética en la investigación, que somos autores de la redacción, aspectos metodológicos, organización del mismo y la diagramación correspondientes; además, damos garantía que todos los fundamentos teóricos se encuentran debidamente respaldados por la referencias, el porcentaje de similitud o nivel de coincidencias es menor al 30 %, que se encuentra dentro de los márgenes establecidas por la universidad.

Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante las instancias.

Tarma, 11 de Junio de 2025



Mg. Willian Perez Sullcaray

Asesor

Dedicatoria.

A mis padres, por su amor incondicional, sus enseñanzas y el ejemplo de esfuerzo y perseverancia que han sido mi guía constante. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

Mirla Milagros Ayala Poma

A mi familia, por su apoyo, comprensión y paciencia durante todo este proceso. Su presencia ha sido un pilar fundamental en mi camino.

Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza

Agradecimiento.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la culminación de esta investigación.

En primer lugar, agradecemos a Dios, fuente de fortaleza, sabiduría y perseverancia, por acompañarnos en cada paso de este proceso.

A nuestro asesor de tesis, por compartir sus conocimientos, brindarnos sus valiosas observaciones y orientarnos con compromiso académico durante el desarrollo de este trabajo. Su acompañamiento ha sido fundamental para alcanzar este logro.

A las autoridades y trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma (UNAAT), por su disposición y colaboración durante la recolección de información, sin cuya participación no hubiese sido posible llevar a cabo esta investigación.

Finalmente, a todos aquellos que, de una u otra manera, contribuyeron a que este objetivo se hiciera realidad. A todos, muchas gracias.

Mirla Milagros Ayala Poma

Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza

Presentación.

Una de las razones del presente estudio es que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral son factores claves que influyen de manera directa en el rendimiento, bienestar y la productividad de los trabajadores administrativos de la institución.

Por ende, una adecuada gestión del clima organizacional contribuirá significativamente en la creación de un ambiente laboral positivo, el cual favorece a tener un mayor compromiso, motivación y satisfacción de los trabajadores administrativos, mientras la satisfacción laboral mayormente se relaciona con la productividad, reducción del ausentismo lo cual influye directamente en la eficiencia y el éxito de la institución.

A pesar de la relevancia de estos temas, aún existen pocos estudios que analicen de manera exhaustiva el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de las instituciones educativas, lo cual resalta la necesidad de investigar a fondo estos aspectos y proponer estrategias que contribuyan a la mejora continua.

Este estudio fue desarrollado con rigurosidad metodológica y bajo criterios éticos, empleando herramientas validadas y análisis estadísticos pertinentes, con el objetivo de garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Se espera que los hallazgos y conclusiones aquí presentados contribuyan significativamente a la toma de decisiones institucionales y a la formulación de estrategias orientadas a fortalecer el clima laboral y elevar los niveles de satisfacción entre los trabajadores administrativos.

Con este trabajo, se reafirma el compromiso académico y profesional de contribuir al desarrollo organizacional y a la mejora continua en la administración pública universitaria.

El presente trabajo tiene la siguiente estructura: Capítulo I Introducción: Situación problemática, formulación del problema, justificación, objetivos e hipótesis; Capítulo II: Marco teórico: Antecedentes, bases teóricas y glosario; Capítulo III: Enfoque y métodos, tipo, nivel y diseño de la investigación, población, muestra, muestreo y unidad de análisis, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos

de la investigación; Capítulo IV: Resultados y Discusión: Análisis, interpretación y explicación, resultados descriptivos, resultados inferenciales y la presentación y discusión de resultados; luego se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias.

Mirla Milagros Ayala Poma

Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza

Índice de contenidos.

Carátula	i
Licencia de acceso.....	ii
Metadatos complementarios.....	iii
Conformidad del Asesor.....	iv
Acta de sustentación de tesis.....	v
Constancia de similitud.....	vi
Declaración de autenticidad.....	xii
Declaración jurada de Originalidad.....	xiii
Dedicatoria.....	xiv
Agradecimiento.....	xv
Presentación.....	xvi
Índice de contenidos.....	xviii
Índice de Tablas.....	xx
Índice de Figuras.....	xxi
Resumen.....	xxii
Abstract.....	xxiii
CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN.....	22
1.1. Situación problemática.....	22
1.2. Formulación del problema.....	26
1.2.1. Problema general.....	26
1.2.2. Problemas específicos.....	26
1.3. Justificación.....	27
1.3.1. Justificación teórica.....	27
1.3.2. Justificación metodológica.....	27
1.3.3. Justificación práctica.....	27
1.4. Objetivos.....	28
1.4.1. Objetivo general.....	28
1.4.2. Objetivos específicos.....	28
1.5. Hipótesis.....	29
1.5.1. Hipótesis general.....	29
1.5.2. Hipótesis específicas.....	29
CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO.....	30
2.1. Antecedentes.....	30
2.2. Bases teóricas.....	34
2.3. Glosario. 51	
CAPITULO 3: METODOLOGÍA.....	54
3.1. Enfoque y métodos.....	54
3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	54
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	55
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56

3.5. Aspectos éticos.....	60
CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	62
4.1. Análisis, interpretación y explicación.	62
4.2. Resultados descriptivos.	62
4.2.1. Variable clima organizacional.	63
4.2.2. Variable satisfacción laboral.....	65
4.3. Resultados inferenciales.	68
4.3.1. Prueba de normalidad kolmogorow Smirnov.	68
4.3.2. Prueba de hipótesis general.....	68
4.3.3. Prueba de hipótesis específica.	70
4.4. Presentación y discusión de resultados.	76
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS.....	83
ANEXOS.....	86
Anexo 01: Matriz de consistencia.	86
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	87
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos.	89
Anexo 04: Ficha técnica de instrumento.....	91
Anexo 05: Validación de instrumento.	93
Anexo 06: Confiabilidad con prueba piloto.....	97
Anexo 07: Solicitud para aplicación de instrumento o declaración jurada de aplicación de instrumentos.	102
Anexo 08: Documento de aceptación para recolección de datos.	103
Anexo 09: Base de datos.....	104
Anexo 10: Panel fotográfico.	106

Índice de Tablas.

Tabla 1. Teoría de los dos factores de Herzberg.....	43
Tabla 2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral	46
Tabla 3. Dimensiones de Satisfacción Laboral.....	47
Tabla 4. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	48
Tabla 5. Carreras profesionales y estudiantes.....	50
Tabla 6. Docentes.....	50
Tabla 7. Personal administrativo.....	50
Tabla 8. Promedio de los expertos.....	57
Tabla 9. Valores de los niveles de validez.....	57
Tabla 10. Rangos de Confiabilidad según Alfa de Cronbach.....	58
Tabla 11. Confiabilidad del cuestionario clima organizacional.....	58
Tabla 12 . Confiabilidad de cada ítem del cuestionario clima organizacional.....	59
Tabla 13. Confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral.....	59
Tabla 14. Confiabilidad de cada ítem del cuestionario satisfacción laboral.....	60
Tabla 15. Sexo de los trabajadores administrativos de la UNAAT.....	63
Tabla 16. Tiempo de servicio de los trabajadores administrativos de la UNAAT. ...	63
Tabla 17. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional.....	63
Tabla 18. Dimensión planeación.....	64
Tabla 19. Dimensión organización.....	64
Tabla 20. Dimensión dirección.....	64
Tabla 21. Dimensión control.....	65
Tabla 22. Dimensión potencial humano.....	65
Tabla 23. Resultados descriptivos de la satisfacción laboral.....	65
Tabla 24. Condiciones físicas y/o materiales.....	66
Tabla 25. Beneficios laborales y/o remunerativos.....	66
Tabla 26. Políticas administrativas.....	66
Tabla 27. Relaciones sociales.....	67
Tabla 28. Desarrollo personal.....	67
Tabla 29. Desempeño de tareas.....	67
Tabla 30. Relación con la autoridad.....	68
Tabla 31. Prueba de normalidad.....	68
Tabla 32. Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.....	69
Tabla 33. Correlación entre planeación y satisfacción laboral.....	70
Tabla 34. Correlación entre organización y satisfacción laboral.....	72
Tabla 35. Correlación entre dirección y satisfacción laboral.....	73
Tabla 36. Correlación entre control y satisfacción laboral.....	74
Tabla 37. Correlación entre potencial humano y satisfacción laboral.....	76

Índice de Figuras.

Figura 1. Teoría de clima organizacional de Likert.	35
Figura 2. Dimensiones del clima organizacional.	39
Figura 3. Dimensiones del clima organizacional.	40
Figura 4. Dimensiones del clima organizacional.	41
Figura 5. Las perspectivas de satisfacción o insatisfacción.	44
Figura 6. Jerarquía de necesidades de Maslow.	45
Figura 7. Organigrama de la UNAAT.	51
Figura 8. Diseño de la investigación.	55

Resumen.

El objetivo de la presente investigación fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma”. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con nivel correlacional de diseño no experimental – transversal. La población y muestra estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma. Se empleó como técnica la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario para ambas variables. En cuanto a los resultados se halló que el 73,8 % de los trabajadores administrativos consideran al clima organizacional en un nivel muy alto, y en sus dimensiones se registraron en un nivel muy alto, planeación 87.5 %, organización 73,8 %, dirección a 72,5%, control 80% y potencial humano 75%. Así mismo en relación a la satisfacción laboral el 77,5% lo considero en un nivel muy alto, en cuanto a sus dimensiones también consideraron en un nivel muy alto condiciones físicas y/o materiales 96,3%, Beneficios laborales y/o remunerativos 72,5%, Políticas administrativas 78,8%, Relaciones sociales 97,5 %, Desarrollo Personal 80%, Desempeño de tareas 100% y Relación con la autoridad 98,7%. Se llegó a la conclusión que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman = 0.899; lo que indica una correlación positiva entre las variables.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores administrativos, universidad.

Abstract.

The objective of this research is to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among administrative staff at the Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma. The methodology used was an applied quantitative approach, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 80 administrative staff at the Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma. The survey technique was used, and the instrument used was a questionnaire for both variables. The results showed that 73.8% of administrative staff considered the organizational climate to be very high, and the following dimensions were recorded as very high: planning 87.5%, organization 73.8%, management 72.5%, control 80%, and human potential 75%. Likewise, regarding job satisfaction, 77.5% considered it to be very high. Regarding its dimensions, they also considered physical and/or material conditions (96.3%), employee benefits and/or remuneration (72.5%), administrative policies (78.8%), social relationships (97.5%), personal development (80%), task performance (100%), and relationship with authority (98.7%) to be very high. It was concluded that the organizational climate is significantly related to job satisfaction according to administrative workers at the Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, since the level of significance calculated was $p < .05$ and the Spearman's Rho coefficient = 0.899; which indicates a positive correlation between the variables.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, administrative workers, university.

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN.

1.1. Situación problemática.

Hoy en día vivimos en una sociedad cada vez más globalizada, donde el clima organizacional y la satisfacción laboral han adquirido una gran relevancia. Estos aspectos son clave para fortalecer las relaciones entre los colaboradores de una institución, saber si el trabajador está conforme con su entorno laboral, y de esta manera, lograr un desempeño eficiente y productivo.

Por tal motivo nace la inquietud de conocer el grado de asociación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, cómo se percibe en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.

Según Chiavenato (2009), define que el clima organizacional es la suma de características ambientales percibido por los trabajadores, influye en el comportamiento y desempeño.

Asimismo, Palma (2005), menciona que la satisfacción laboral es lo que percibe el trabajador de manera positiva o negativa, basada en sus creencias y valores formados a lo largo de su experiencia laboral, en base a sus creencias y valores adquiridos durante su experiencia laboral. Estas experiencias son desarrolladas en ambiente laboral donde cada trabajador se desenvuelve y están vinculadas directamente en su rendimiento en el trabajo.

A nivel internacional en Ecuador la mayoría de las instituciones gubernamentales aún utilizan estos sistemas caducos para la realización y prestación de servicios públicos, considerando que su personal de colaboradores trabaja como maquinas productoras no tomando en cuenta el capital humano para mejorar el servicio. La corporación nacional de telecomunicaciones una de tantas organizaciones gubernamentales que tiene la necesidad de cumplir la mejora continua a través de un buen ambiente de trabajo (Govea & Zuñiga, 2020).

En este sentido, se ha podido observar problemas con el desempeño de los trabajadores de la CNT-EP tales como: falta de conocimiento técnico en los funcionarios, dificultades de comunicación entre los clientes internos y externos, alta rotación del personal, baja rendimiento en las actividades comunes que realizan los trabajadores.

Todos estos problemas, por lo general son causados por un clima tenso dentro de la institución, es así que también se pudo observar que los funcionarios trabajan bajo alta presión laboral, conflicto entre compañeros, donde los trabajadores están obligados a cumplir con los reglamentos de la institución y nunca le dan un valor agregado a su trabajo, ya que no se sienten cómodo con su labor diaria rindiendo lo mínimo posible, lo que ocasiona en gran magnitud el servicio que brinde la institución a sus usuarios no sea eficiente eficaz y rápido.

A nivel Nacional, Perú no es ajeno a esta problemática, por ende Saltos (2019), en su investigación Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Víctor Antonio Moreno Mosquera”, 2017 identificó que según los 98 trabajadores encuestados el 2% percibe el clima organización como un nivel desfavorable. En contraste el 44,9% lo considera en un nivel favorable y el 53.1% lo califica en un nivel muy favorable.

Por ende, sugiere que las instituciones y el estado deben poner en práctica las capacitaciones en la toma de decisiones y coaching, ya que estas herramientas puedan contribuir significativamente para un buen desarrollo del clima organizacional e institucional y una eficiente productividad respecto al desempeño de los trabajadores.

Asimismo, una mala satisfacción laboral trae consecuencias negativas a todas las instituciones en el cumplimiento de los objetivos y metas.

Según Bendezu (2020), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada”, los resultados de la encuesta indican que el 44,4% de los encuestados casi siempre consideran que su salario es insuficiente en relación a las tareas que desempeñan; se sienten insatisfechos con lo que perciben, aunque algunos indican que su trabajo les brinda la posibilidad de satisfacer sus necesidades económicas. Por otro lado, el 38.9% opina que sucede solo a veces, mientras que el 11.1% manifiesta que casi nunca se siente así y un 5.6% señala que siempre se siente conforme con el salario que recibe.

De acuerdo a las investigaciones realizadas a nivel nacional son pocas las instituciones públicas que se preocupan por el buen clima organizacional y la satisfacción laboral que puedan tener sus trabajadores. En muchos casos, estas entidades se enfocan únicamente en obtener resultados, dejando de lado el bienestar y las necesidades emocionales de su personal. Asimismo, un estudio realizado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Perú) encontró que el 62% de los trabajadores administrativos experimentan un nivel medio de estrés laboral, indicando que un clima organizacional deficiente puede aumentar el estrés entre el personal administrativo (Deza, 2023)

En ese contexto, una organización educativa está dentro de un marco legal regulatorio, el cual, en el caso de Perú, es la Ley N° 30220 “Ley Universitaria, emitida el 9 de julio de 2014, teniendo como objeto fomentar la mejora continua de la calidad educativa en las universidades, consideran pilares claves para el desarrollo del país, así como para el avance de la investigación y la cultura. Esta ley también establece que la universidad es una comunidad académica dedicada tanto a la enseñanza como a la investigación, que ofrece una formación integral en los ámbitos humanísticos, científico y tecnológico, con una clara conciencia de que nuestro país es una sociedad conformada por diversas culturas.

Y son regidos bajo diecisiete principios, siendo los más importantes para el contexto de esta investigación: La calidad académica, el mejoramiento continuo,

la creatividad e innovación y el interés superior del estudiante (Congreso de la República, 2014, pp 1-2).

La presente investigación se desarrolló en la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, fue creada por la Ley N° 29652 del 5 de diciembre de 2010, publicada en el diario oficial El Peruano el 14 de enero de 2011. Que tiene como misión formar profesionales líderes, generadores de conocimientos científicos, desarrollo tecnológico y humanístico al servicio de la Región Junín y del país, con valores y respetuosos del ambiente, con responsabilidad social garantizando una educación inclusiva, equitativa y de calidad, contribuyendo al desarrollo sostenible.

En relación a las actividades diarias el problema identificado en la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, donde los trabajadores administrativos se sienten poco motivados debido al ambiente de trabajo y no se encuentran satisfechos en la realización de su trabajo, lo que se ven reflejados en el desempeño laboral.

De acuerdo a los antecedentes existe gran cantidad de investigaciones respecto a nuestro tema de investigación, en los cuales se pudo evidenciar que existe una estrecha relación entre la variable de clima organizacional y la variable satisfacción laboral.

La investigación que se llevará a cabo tendrá un impacto positivo en el bienestar del trabajador administrativo planteando una serie de actividades que nos ayudan a interactuar de una manera muy social, asimismo mejorar las relaciones interpersonales para optimizar e rendimiento laboral y promover un ambiente cómodo y favorable, sin importar su nivel jerárquico.

Por lo tanto, plantearemos diversas soluciones al bienestar y la protección del personal, manteniendo el orden, armonía y buenas relaciones entre los trabajadores, con el fin de alcanzar sus metas y objetivos de manera rápida y eficiente.

En este sentido, se reconoce que el clima organizacional actúa como un factor intermedio que influye en las motivaciones del personal, reflejándose en las

conductas laborales. Esto tiene un impacto directo en la satisfacción del trabajador administrativo dentro de la institución, así como en su sentido de responsabilidad y la identificación con la institución.

En tal sentido, conocer el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, será el inicio de la implementación de una serie de acciones orientadas a mejorar el desempeño, fomentando además un compromiso sostenido que contribuya al desarrollo personal, profesional e institucional.

Govea & Zuñiga (2020), indicaron que ambas variables son primordiales para los trabajadores de cada institución, es importante conocer su conducta y sentimientos dentro del trabajo, establecen el cumplimiento de las estrategias para los cambios en el entorno de la institución, solucionando el enfoque social de personas, estructuras y objetivos.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?

1.2.2. Problemas específicos.

- a. ¿Cuál es la relación entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?
- b. ¿Cuál es la relación entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?
- c. ¿Cuál es la relación entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?

- d. ¿Cuál es la relación entre el control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?
- e. ¿Cuál es la relación entre el proceso del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?

1.3. Justificación.

1.3.1. Justificación teórica.

La presente investigación se justifica teóricamente en la medida que contribuye a ampliar el conocimiento existente sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones públicas de educación superior. Según Hernández & Mendoza (2018), la justificación teórica se centra en el aporte que la investigación ofrece al cuerpo de conocimiento acumulado en determinada área. En este caso, se aporta evidencia empírica desde un contexto específico la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma permitiendo contrastar, validar o complementar teorías existentes sobre comportamiento organizacional y gestión del talento humano. Asimismo, este estudio puede ser un referente para futuras investigaciones en entornos similares.

1.3.2. Justificación metodológica.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación aplica el enfoque cuantitativo, siguiendo el proceso secuencial y lógico propuesto por Hernández & Mendoza (2018), lo que garantiza la objetividad en la recolección y análisis de datos. Se emplean instrumentos validados y técnicas estadísticas que permiten establecer relaciones significativas entre las variables estudiadas. La rigurosidad metodológica empleada asegura la confiabilidad y validez de los resultados, permitiendo replicabilidad del estudio en otros contextos institucionales.

1.3.3. Justificación práctica.

En el plano práctico, los resultados de esta investigación tienen implicancias directas en la mejora de la gestión administrativa universitaria. Identificar la

influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral permitirá a las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma tomar decisiones informadas y diseñar estrategias orientadas al bienestar de su personal administrativo. Como afirman Hernández & Mendoza (2018), una investigación tiene valor práctico cuando sus hallazgos pueden traducirse en acciones concretas, aportando soluciones reales a problemas específicos de la sociedad.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos.

- a. Determinar la relación entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024
- b. Determinar la relación entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.
- c. Determinar la relación entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.
- d. Determinar la relación entre el control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.
- e. Determinar la relación entre el proceso del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas.

- a. Existe relación significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024
- b. Existe relación significativa entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024
- c. Existe relación significativa entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024
- d. Existe relación significativa entre el control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024
- e. Existe relación significativa entre el proceso del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes.

Antecedentes internacionales:

Govea & Zuñiga (2020), en su investigación “El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios” [Artículo científico], plantea como objetivo determinar la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de una empresa de servicios. El tipo de investigación fue cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 40 colaboradores de la empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Se empleo la técnica de encuesta. Los resultados muestran que 24 personas manifestaron estar conformes con el clima organizacional de la empresa, mientras que en la satisfacción laboral 32 expresaron estar satisfechas con su trabajo. Para verificar las hipótesis planteadas y en base a los datos recogidos mediante la encuesta, se aplicó la prueba estadística chi – cuadrado, obteniendo un valor de 10,57, en comparación con el chi-critico de 7,779, se concluyó que existe una relación positiva entre las ambas variables de estudio.

García (2020), en su investigación “Efecto del clima organizacional en el estrés laboral, síntomas y trastornos psicossomáticos y en una muestra de trabajadores mexicanos” [Tesis para optar el grado de Magíster, Universidad Nacional Autónoma de México], plantea como objetivo principal identificar la relación entre el clima organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores mexicanos. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 100 empleados

pertenecientes a organizaciones públicas y privadas. Se empleó la técnica de encuesta para el recojo de información. Los resultados, afirman que existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional, estrés laboral y satisfacción laboral.

Ángel et al. (2020), en su investigación "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud" [Artículo científico], plantea como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud. El tipo de investigación fue cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 182 trabajadores y se utilizó la técnica de la encuesta. Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados percibieron un clima organizacional que requiere mejorar 56%, mientras que el 40.7% calificó su satisfacción laboral como satisfactorio y el 46.2% como muy satisfactorio. Además, se identificó una correlación moderada entre clima organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$).

Antecedentes nacionales:

Bustamante (2023), en su investigación "El clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una empresa de intermediación laboral, en la ciudad de Lima – Perú" [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos], plantea como objetivo determinar la relación entre el clima y la productividad de los colaboradores de una empresa de intermediación de la ciudad de Lima, periodo 2021-2022. El tipo de investigación fue cuantitativa. La muestra estuvo constituida por 300 empresas bajo la figura de intermediación de la ciudad matriz de Lima, con un total de 3000 colaboradores de la empresa X. Se empleó la técnica de encuesta para el recojo de la información. Los resultados descriptivos afirman se puede observar correlaciones del tipo fuerte tanto a nivel dimensional de variables se pudo apreciar que las correlaciones fuertes entre cada una de las dimensiones, la correlación moderada corresponde al cruce entre las dimensiones Identificación y la productividad con 0.65 y 0.61 para la eficiencia y eficacia.

Ríos (2020), en su investigación "Clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de salud del Servicio de Emergencia del

Hospital Marino Molina Scippa en el periodo junio - julio 2019”, [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos], plantea como objetivo determinar la relación existente entre clima organizacional y síndrome de burnout en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa en el periodo de junio- julio 2019. El tipo de investigación fue cuantitativa. La muestra estuvo constituida por 108 trabajadores de los cuales 91 cumplieron con los criterios antes mencionados. Se empleo la técnica de encuesta para el recojo de la información. Los resultados muestran que la cultura organizacional pese a no alcanzar valores significativos, presenta una tendencia a la significancia al ser analizado frente a las dimensiones, encontramos que la dimensión más prevalente del síndrome de Burnout fue de despersonalización (38.46%) en comparación con la menos prevalente que fue Cansancio Emocional 9.89%.

Jimenez (2023), en su investigación “Clima organizacional y evaluación del desempeño docente en el CETPRO “Carabayllo”. Carabayllo Lima”, [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos], plantea como objetivo identificar relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño docente en el CETPRO “Carabayllo”. El tipo de investigación fue cuantitativa. La muestra estuvo constituida con una población $N = 63$ maestros de dicha institución. Se empleo la técnica de encuesta para el recojo de la información. Los resultados evidencian una correlación moderada entre las variables, ya que el nivel de significancia obtenido ($p = .000 \leq .05$). Esto confirma que el CETPRO de Carabayllo existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el aprendizaje. En consecuencia, se observa una interacción sólida entre directivos y docentes, basada en valores compartidos y en la motivación del personal para involucrarse activamente en actividades orientadas al logro de los objetivos mencionados.

Laura (2022), en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de Tecnología Médica en Radiología de un hospital de la Región Callao, 2021”. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos], plantea como objetivo determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de Tecnología Médica en

Radiografía de un hospital de la Región Callao, 2021. El tipo de investigación fue cuantitativa. La muestra comprende a los 21 tecnólogos médicos en Radiología del Departamento de Diagnóstico por Imágenes de un hospital de la Región Callao. Se empleó la técnica de encuesta para el recojo de información. Los resultados descriptivos confirman que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de hospital ($p=0,000$). Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.843, lo cual refleja una conexión positiva y muy fuerte entre ambas variables.

Campos (2020), en su investigación “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima – 2018”. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos], plantea como objetivo determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales en Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2018. La muestra comprende 112 enfermeras asistenciales del Instituto de Nacional El tipo de investigación fue cuantitativa. Se empleó la técnica de encuesta para el recojo de información. Los resultados revelan que el 65% de los encuestados que el Clima Organizacional de la institución necesita mejoras, mientras que el 35% lo percibe como saludable. En cuanto a las dimensiones de Cultura de la Organización fue calificada como no saludable 59%, el Diseño Organizacional requiere mejoras según 69.5% y el Potencial Humano fue considerado no saludable por el 82%. En lo referente a la Satisfacción Laboral, el 45% manifestó estar satisfecho; sin embargo, se observaron niveles de insatisfacción en las dimensiones de Significación de la Tarea 16 % y Beneficios Económicos 15%. Finalmente, se encontró una relación significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral ($p < 0.05$).

Calonge et al. (2024), en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local” [Artículo científico], plantea como objetivo determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023. El tipo de investigación fue cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 82 empleados de la unidad educativa en mención, se

aplicaron dos cuestionarios validados respecto a cada variable. Se empleo la técnica de encuesta. Los resultados se comprobó la correlación baja, pero significativa entre las variables, la cual se comprobó mediante el estadístico Rho de Spearman = 0.273 con un valor $p = 0.000$.

Ponce et al. (2022), en su investigación "El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública" [Artículo científico], plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. El tipo de investigación fue cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 245 observaciones estratificadas por cada categoría (Principales, asociados y auxiliares). Se empleo la técnica de encuesta. Los resultados evidencian una correlación positiva y elevada entre ambas variables, lo cual se refleja en los valores obtenidos: $\chi^2=26.64$ y $r=0.631$.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Clima organizacional.

Definición.

Según Louffat (2018), el clima organizacional es la identificación de los niveles de satisfacción del empleado en relación con los diversos elementos del proceso administrativo (incluida la administración del potencial humano) por ende, con la empresa donde trabaja.

Según Brunet (1987), es el sentido de un individuo sin que este consiente del papel y de la existencia de los factores que lo componen de esta forma resulta difícil medir el clima, puesto que nunca se sabe muy bien si el empleado lo evalúa en función a sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización.

Para Chiavenato (2009), el clima es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización e influye poderosamente en su comportamiento.

Teoría del clima organizacional.

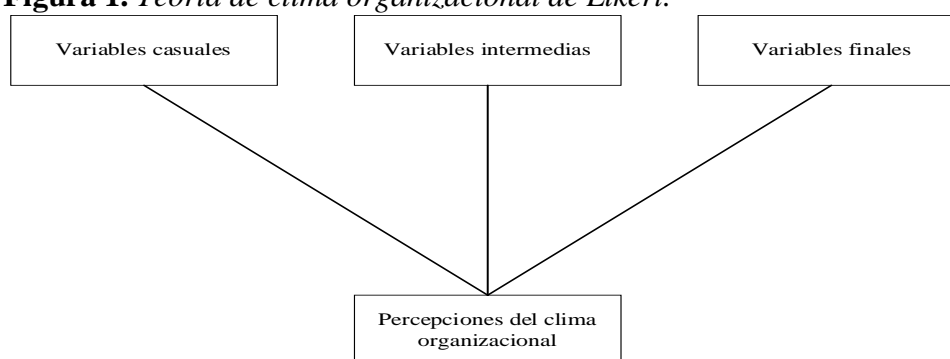
Teoría de los sistemas.

Para Likert el comportamiento de los trabajadores es causado por el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales según la percepción del ambiente de trabajo de cada trabajador. Lo que realmente importa es la percepción que se tiene de las cosas, más que los hechos objetivos entre sí.

La percepción individual, influenciada por la realidad, es lo que finalmente guía el comportamiento que cada uno adopta. Hay cuatro factores principales que influyen en cómo se percibe el clima organizacional y en la formación de microclimas dentro de una institución.

1. Los criterios que están ligado al contexto de la tecnología, estructura y el sistema organizacional.
2. La posición jerárquica ocupado por cada trabajador y relacionado con el salario que gana.
3. Los factores de personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
4. La percepción que tiene los subordinados, colegas y superiores del clima organizacional.
5. Existen tres tipos de variables que determinan las características propias de las organizaciones.

Figura 1. *Teoría de clima organizacional de Likert.*



Nota. La figura muestra tres clases de factores que influyen en las características particulares de las organizaciones. Fuente: Brunet (1987).

La unión y la interacción de estas variables permite establecer dos grandes sistemas de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Por lo tanto, se obtiene un sistema muy autoritario y muy participativo.

- **Clima de tipo autoritario.**

Sistema I-Autoritarismo explotador.

En el tipo de clima autoritarismo explotador, alta dirección no deposita confianza en sus trabajadores. Las decisiones importantes se toman exclusivamente en los niveles superiores y se comunica de manera estrictamente vertical. Los empleados desempeñan sus funciones en un entorno marcado por el miedo, los castigos y las amenazas, con recompensas otorgadas de forma ocasional.

Sistema II-Autoritarismo paternalista.

La dirección tiene confianza condescendiente, las decisiones en su mayoría se toma en la cima y ocasionalmente en los niveles inferiores. Las estrategias para motivarlos a los trabajadores son de recompensa y algunas veces de castigo. Aunque los procesos de control permanecen centralizados en la cima algunas veces se delega a niveles intermedios o inferiores.

Clima de tipo participativo.

Sistema III-Consultivo.

En este apartado la dirección muestra confianza en sus empleados. Las políticas y las decisiones se toman en la cima, pero se da la oportunidad a los niveles inferiores. La comunicación lo manejan de una manera descendente, en cuanto a la motivación, se utilizan recompensas como principal estímulo, y en ocasiones se recurre al castigo. El enfoque está orientado a satisfacer las necesidades de reconocimiento y autoestima del personal. Los aspectos de proceso de control se delegan descendientemente promoviendo un sentido de responsabilidad compartido tanto en los niveles superiores como en los inferiores.

Sistema IV-Participación en grupo.

En este sistema, la dirección confía plenamente en sus empleados. La toma de decisiones está distribuida en toda la organización, lo que favorece una integración efectiva en todos los niveles. La comunicación es fluida y se da en todas las direcciones: ascendente, descendente y lateral. Los trabajadores se sienten motivados por su participación e involucramiento en los objetivos, así como en el proceso de mejora y evaluación relacionado con los objetivos.

Se destaca una relación de gran confianza entre superiores y subordinados, con una elevada responsabilidad en los niveles de control y una fuerte implicación de los niveles inferiores en las decisiones y acciones.

Teoría X y teoría Y.

- **Teoría X.**

La teoría X menciona que el trabajador es flojo, no le gusta trabajar y hará tan poco como pueda. Este tipo de trabajador carece de ambiciones y evita tener responsabilidades. La tarea de los gerentes es contrarrestar estas tendencias naturales a evitar el trabajo. Para que todo desempeño de los trabajadores, un gerente debe supervisar estrechamente y controlar su conducta de “palo y zanahoria”, esto se realiza con castigos y premios.

Los gerentes que aceptan la teoría X diseñan y conforma el entorno de trabajo para aumentar al máximo el control sobre el comportamiento de los trabajadores y reducir al máximo el control sobre el comportamiento de los trabajadores y reducir al máximo el control sobre el ritmo de trabajo.

Estos gerentes creen que hay que obligar a los trabajadores a hacer lo necesario para conseguir el éxito de las organizaciones y establece las reglas POE y un sistema bien definido de premios y castigo para controlar la conducta. No lo ven sentido que los trabajadores conceden autonomía para resolver sus propios problemas, ya que suponen que estos ni espera ni desea cooperar.

Los gerentes que aceptan la teoría X consideran que su papel es vigilar de cerca los trabajadores, para asegurarse la producción y no poner en peligro la calidad de los productos.

- **Teoría Y.**

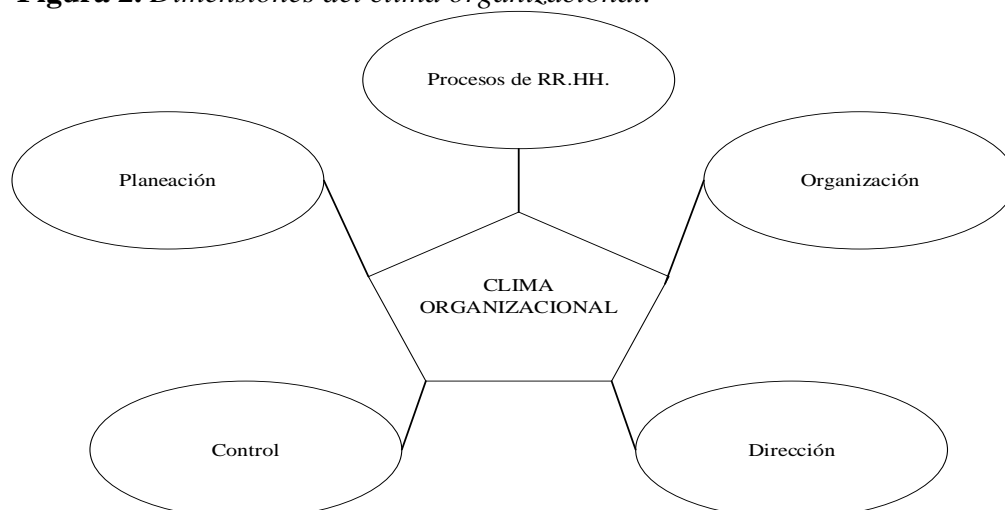
La teoría Y se supone que los trabajadores no son flojos ni que les guste el trabajo por naturaleza; se les da la oportunidad de trabajar y harán lo mejor para la organización. De acuerdo con la teoría Y las características del lugar de trabajo determinan la satisfacción o de castigo de cada empleado.

Los gerentes no necesitan controlar de manera rígida su conducta para que se desempeñen bien, porque los mismo se controlan cuando están comprometidos con las metas de la organización. Según McGregor, la implicación de la teoría Y es los límites de la colaboración en la organización no son límites de la naturaleza humana, sino el ingenio de la dirección para descubrir como materializar el potencial que representa los recursos humanos. La tarea del gerente es crear un entorno laboral que aliente el compromiso con sus metas de la organización y abra oportunidades para que los trabajadores sean imaginativos, ejercen su iniciativa y autogobierno.

Modelos del clima organizacional.

El modelo del clima organizacional según Louffat (2018), se relaciona bastante con el proceso administrativo, donde los trabajadores dependen directamente del comportamiento administrativo y la percepción que tiene respecto a los procedimientos mencionados en la cual influye que las cinco dimensiones deben trabajar juntos para lograr un clima organizacional recompensado, esperado y apoyado.

Figura 2. Dimensiones del clima organizacional.



Nota. La figura muestra las cinco dimensiones que componen el clima organizacional. Fuente: Louffat (2018).

Las dimensiones de clima organizacional donde se presenta como primera dimensión:

La planeación: Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: Visión, misión, objetivos de la empresa, políticas y presupuesto.

La organización: Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: Modelo organizacional, organigrama, manuales, condiciones organizacionales y componentes organizacionales.

La dirección: Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: liderazgo, motivación, comunicación y conflictos.

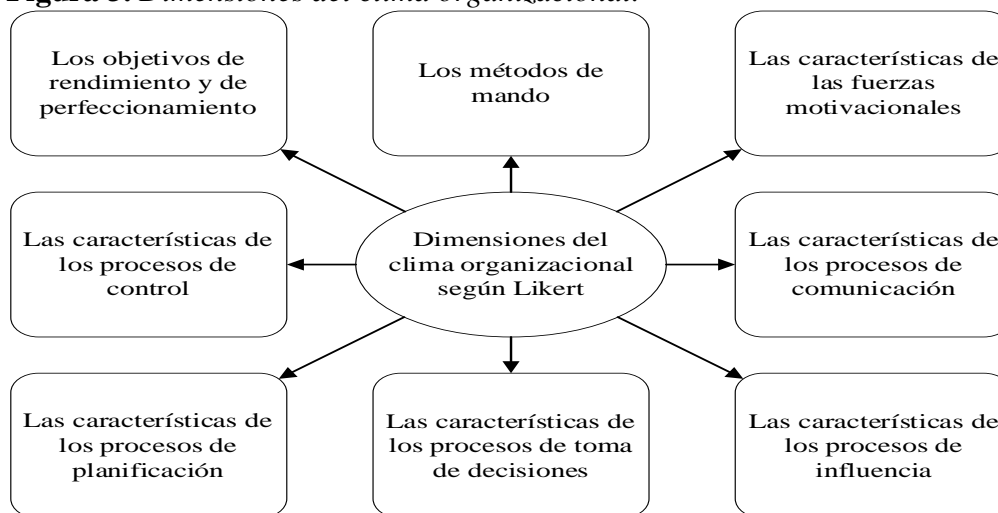
El control: Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: Tipos, procesos, indicadores y momentos.

Procesos de potencial humano: Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: diseño organizacional y de puestos, reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, capacitación, remuneración y compensación.

El modelo del clima organizacional.

En el siguiente modelo básicamente se explica que el comportamiento es asumido por los subordinados dependiendo de las condiciones organizacionales que es percibido por ellos mismos directa o indirectamente que este influyen su motivación y comportamiento.

Figura 3. Dimensiones del clima organizacional.



Nota. La figura muestra las dimensiones de clima organizacional según Likert. Fuente: Brunet (1987)

Las dimensiones del clima organizacional según Likert se interpretan de la siguiente manera:

Los métodos de mando: Son las formas más efectivas de ejercer el liderazgo para lograr conectar con los empleados.

Las características de las fuerzas motivacionales: Son los enfoques utilizados para motivar a los empleados considerando sus necesidades y expectativas.

Las características de los procesos de comunicación: Se refiere a los diferentes tipos y formas de comunicación que se emplean dentro de la empresa.

Las características de los procesos de influencia: Hace referencia a la interacción entre superiores y empleados con el objetivo de alcanzar las metas de la organización.

Las características de los procesos de toma de decisiones: Se refiere a la relevancia de la información utilizada para tomar decisiones y el informe de las funciones correspondientes.

Las características de los procesos de planificación: Describe la manera en que se establecen los objetivos y las directrices a seguir.

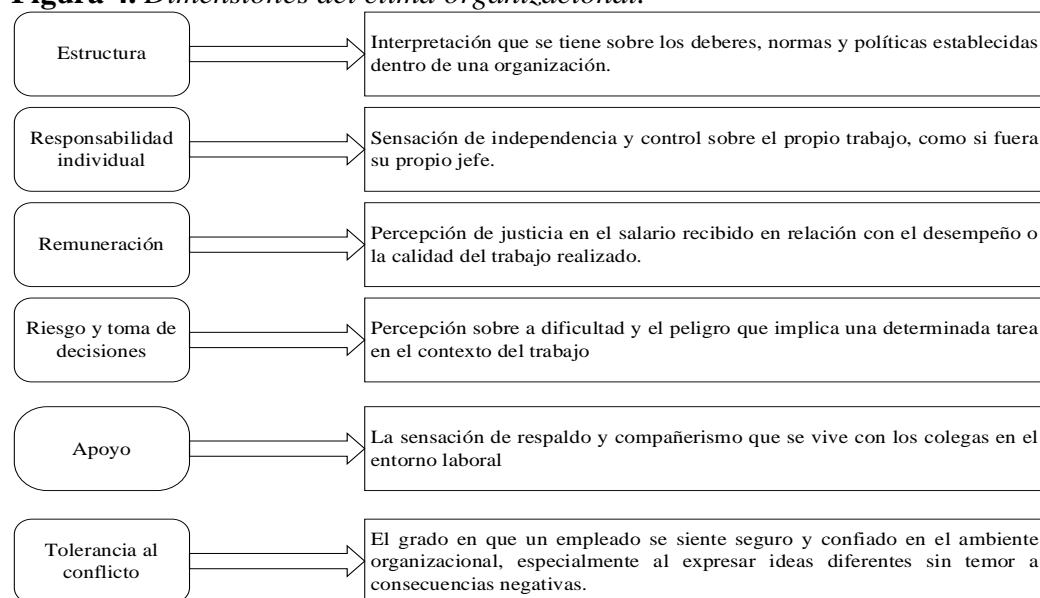
Las características de los procesos de control: Implica como se ejerce y distribuye el control dentro de la organización.

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: Esta relacionado con la planificación y el tipo de formación que se busca alcanzar

Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional van de la mano con las reglas y políticas de la responsabilidad de cada individuo que se ve reflejado en la remuneración que pretende alcanzar mediante un clima favorable.

Figura 4. Dimensiones del clima organizacional.



Nota. La figura muestra las dimensiones de clima organizacional según Litwin y Stringer. Fuente: Brunet (1987).

Las dimensiones del gráfico representan los siguientes puntos:

Estructura: Es la manera en que se perciben las responsabilidades, normas y directrices dentro de una organización.

Responsabilidad individual: Sentimiento de independencia y de tener control sobre su propio trabajo.

Remuneración: Sensación de justicia en el pago recibido cuando se realiza un buen trabajo

Riesgo y toma de decisiones: Cómo se perciben el grado de dificultad y el nivel de riesgo en una determinada tarea laboral.

Apoyo: Las sensaciones de compañerismo y respaldo vividas entre los compañeros de trabajo.

Tolerancia al conflicto: Es la seguridad que siente un empleado en el ambiente laboral y su libertad para expresar ideas distintas sin temor a represalias.

Clima organizacional en Universidades.

El clima organizacional en las universidades está influenciado por factores como el liderazgo, la comunicación, la participación de los empleados y la cultura organizacional. Destacan la importancia de crear un ambiente de trabajo favorable para fomentar la motivación y el compromiso de los miembros de la comunidad universitaria.

Las universidades, en cuanto a su clima organizacional, aplican de forma continua diferentes estrategias y recursos para potenciar el rendimiento de su personal, con el objetivo de alcanzar altos niveles de eficiencia, competitividad y lograr un destacado posicionamiento institucional. Hoy en día, el ritmo de los cambios es más acelerado, su impacto es más profundo y su naturaleza es distinta, lo que obliga a los líderes de las instituciones educativas a afrontar desafíos inéditos y cada vez más complejos.

2.2.2. Satisfacción laboral.

Definición.

Según Palma (2005), Menciona que la satisfacción laboral es lo que percibe el trabajador de manera positiva o negativa en base a las experiencias obtenidos dentro del ambiente laboral donde el trabajador se desenvuelve y se relaciona con el desempeño laboral.

Según Robbins & Coulter (2018), definen a la satisfacción laboral como la actitud que muestra cada persona dentro de su trabajo. Si el trabajador está satisfecho posee una actitud positiva si es lo contrario muestra una actitud negativa. Haciendo referencia a la actitud con la satisfacción laboral.

Según Landy & Conte (2005), lo define a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales, que pueden ser vistas como las reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su centro laboral.

Teorías de satisfacción laboral.

Teoría de los dos factores de Herzberg.

Conocida como la teoría de motivación e higiene, esta plantea que los factores internos o propios del trabajo están vinculados con la satisfacción laboral, mientras que los factores externos o del entorno laboral están asociados con la insatisfacción en el trabajo.

Tabla 1. *Teoría de los dos factores de Herzberg.*

Motivadores		Factores de higiene
Logro		Supervisión
Reconocimiento		Políticas de la compañía
Trabajo en sí		Relación con el supervisor
Responsabilidad		Condiciones laborales
Progreso		Salario
Crecimiento		Relación con los compañeros
		Vida personal
		Relación con los subordinados
		Estatus
		Seguridad
Muy satisfecho	Neutral	Muy insatisfecho

Nota. Datos tomados de Robbins & Coulter (2018).

El autor llegó a la conclusión de que las personas que se sentían satisfechas con su trabajo centraban su atención en factores internos relacionados directamente con el contenido del puesto, como el logro personal, el reconocimiento y la asunción de responsabilidades. En cambio, cuando los trabajadores experimentan insatisfacción, esto se debe principalmente a los factores externos al trabajo en sí, como las políticas y la administración, la supervisión, las relaciones con los compañeros y el ambiente laboral en general.

Figura 5. Las perspectivas de satisfacción o insatisfacción.



Nota. La figura muestra La comparación entre experiencias satisfactorias e insatisfactorias. Fuente: Robbins & Coulter (2018).

Herzberg propuso que el opuesto de “satisfacción” es no “satisfacción” y lo opuesto de “insatisfacción” es no “insatisfacción”. Por tal motivo la mayoría de los gerentes decidieron eliminar los factores que ocasionaban insatisfacción laboral, podrían evitar que las personas se sintieran insatisfechas, pero necesariamente lograrían motivarlos.

Los factores extrínsecos provocan insatisfacción se les llama factores de higiene. Cuando los factores son adecuados, la gente no se siente insatisfecho, pero tampoco satisfecho ni motivada. Por lo tanto, hacer énfasis en los factores intrínsecos.

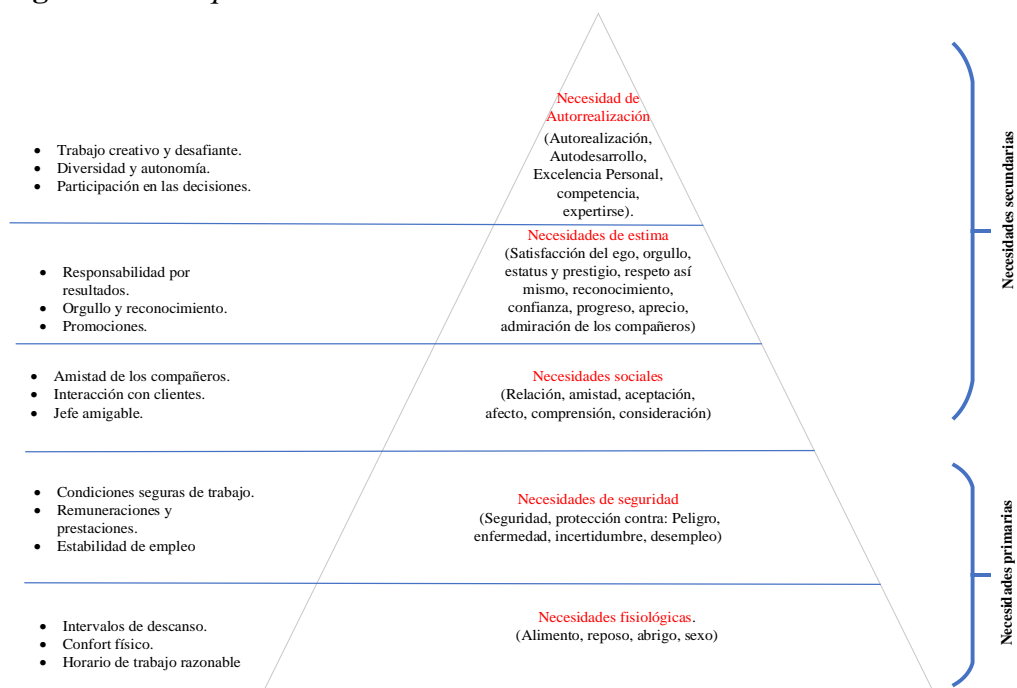
Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow.

La teoría de la motivación es la más conocida por la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Un psicólogo propuso una jerarquía de cinco necesidades.

- Necesidades Fisiológicas. Son las necesidades corporales como hambre, sed, refugio, sexo, etc.
- Necesidades de seguridad. Comprende el cuidado y la protección de los daños físicos y emocionales, así como la seguridad física seguirán siendo satisfechas.
- Necesidades sociales. Reúne el afecto, el sentido de pertenencia, la captación y amistad.
- Necesidad de estima. Son factores como el respeto, así mismo, la autonomía y el logro.
- Necesidad de autorrealización. Necesidad de crecimiento, desarrollar el potencial personal, y lograra la satisfacción personal, impulso de convertirse que uno es capaz de ser.

Maslow propuso que cada nivel de su jerarquía de necesidades debe ser cubierto en gran medida antes de que la siguiente necesidad tenga prioridad y comience a influir en el comportamiento de la persona.

Figura 6. Jerarquía de necesidades de Maslow.



Nota. La imagen muestra la jerarquía de las cinco necesidades humanas básicas establecida por Maslow. Fuente: Robbins & Coulter (2018).

Asimismo, Maslow clasifico las cinco necesidades fisiológicas y de seguridad considerados necesidades de orden inferior, que se satisfaccón principalmente de forma externa mientras que las necesidades sociales, de estima y autorrealización se denomina necesidades de orden superior que se satisfacen de forma interna.

La motivación explica la teoría de Maslow que todos los gerentes de utilizar la jerarquía de Maslow para motivar a los empleados y estos hacen acciones que satisfacen sus necesidades. Por otro lado, plantea que una necesidad se satisface de manera sustancial, el individuo ya no estará motivado a satisfacerla.

Modelos de satisfaccón laboral.

Dimensiones de la Satisfaccón Laboral

La satisfaccón laboral es un componente importante del bienestar de los empleados y está influenciada por muchos factores, incluidas las condiciones laborales, las relaciones con los supervisores y la comprensi3n del papel de cada individuo en la organizaci3n empezando desde al ambiente donde se desenvuelve hasta brindarle una oportunidad de crecimiento profesional.

Tabla 2. *Dimensiones de la Satisfaccón Laboral*

Dimensiones	Definici3n
Condiciones físicas y/o materiales	Son los recursos físicos y el entorno estructural en los que el trabajador realiza sus tareas cotidianas.
Beneficios laborales y/o remunerativos	El grado de complacencia en relaci3n con el incentivo econ3mico recibido por el trabajo que realiza.
Políticas administrativas	Es el grado en que los trabajadores respetan y siguen las normas establecidas por la instituci3n para guiar y organizar su relaci3n laboral.
Relaciones sociales	Grado de bienestar percibido en la convivencia y trabajo conjunto con otros miembros del equipo.
Desarrollo personal	Es la oportunidad de desempeñar funciones que aporten al desarrollo integral del trabajador y le permite alcanzar un sentido de autorrealizaci3n.
Desempeño de tareas	El valor que el trabajador le atribuye a las actividades que realiza diariamente dentro de la organizaci3n.
Relaci3n con la autoridad	Es la evaluaci3n que hace el trabajador sobre la calidad de su v3nculo con su jefe inmediato y sobre las tareas que realiza diariamente.

Nota. Datos tomados de Palma (2005).

Palma (2005), menciona que, mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo es importante en cada organizaci3n la cual incrementa la creatividad

y el desarrollo profesional mejorando la relación con el entorno de trabajo y las relaciones sociales. Por otro lado, los beneficios remunerativos deben ser justa y oportuna es muy importante esta dimensión para atraer y retener los mejores talentos donde cada colaborador se sienta valorados por su esfuerzo que realiza día tras día y mantener una relación adecuada de acuerdo a las políticas administrativas.

Además, se resalta como un factor muy importante al desarrollo personal y valoración de tareas es muy beneficioso ya que les permite contar con personal competente adaptado a los cambios y con un mayor compromiso en nuestra institución donde no solo aporta a nuestra institución si no a la sociedad y al país, por lo tanto, nos conlleva a mejorar la calidad de trabajo y repercute directamente a los resultados.

Comprender los factores que afectan la satisfacción laboral es importante para las organizaciones y los trabajadores. Integrar comportamientos y situaciones conducirá a una mejor comprensión y ayudará a mejorar la calidad de vida laboral.

Dimensiones de Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede analizar a través de varias dimensiones clave que permiten comprender cómo se sienten los empleados respecto a sus trabajos

Tabla 3. Dimensiones de Satisfacción Laboral.

Dimensiones	Definición
Satisfacción y productividad	La satisfacción laboral genera productividad cuando los empleados se sienten satisfechos y tienden a ser más eficaces que aquellas con menos trabajadores complacidos.
Satisfacción y ausentismo	Los empleados que están satisfechos tienden a tener menores índices de ausentismo.
Satisfacción y rotación del personal	Los empleados insatisfechos presentan una tasa de rotación más alta en comparación con los trabajadores satisfechos en su lugar de trabajo.
Satisfacción laboral y satisfacción del cliente	Los empleados satisfechos se muestran amigables, optimistas y sensibles, rasgos que son muy apreciados por los clientes.
Satisfacción laboral y el CCO	Los empleados satisfechos son más propensos a hablar positivamente de la organización donde trabajan, a ayudar a sus compañeros y rebasar las expectativas laborales normales.
Satisfacción laboral y mal comportamiento en el lugar de trabajo	Cuando los empleados no están satisfechos con su trabajo, es más probable que exhiban conductas inadecuadas

Nota. Se muestra las dimensiones de la satisfacción laboral. Fuente: Robbins & Coulter (2018).

Robbins & Coulter (2018), la satisfacción laboral es una experiencia subjetiva que puede variar de un trabajador a otro y su interpretación depende de las condiciones internas y la facilidad para realizar el trabajo. La satisfacción y la productivas van de la mano en todas las instituciones los trabajadores más satisfechos son más productivos y rentables en la cual pocos trabajadores tienden a renunciar a su trabajo porque se siente satisfechos y motivados con lo que realizan y aportan a la intuición.

Por otro lado, que el trabajador no esté motivado es muy probable que no exista productividad y los trabajadores están propensos a renunciar el trabajo y contagian las malas conductas a un personal que este motivado y satisfecho.

Factores diferentes pueden afectar la satisfacción laboral, como el entorno, el diseño del trabajo y la relación entre la persona y el problema.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Las dimensiones de la satisfacción laboral forman parte de su conocida teoría del valor percepción, la cual sostiene que la satisfacción laboral depende del grado en que el trabajo permite satisfacer los valores importantes para el individuo.

Tabla 4. *Dimensiones de la satisfacción laboral.*

Dimensiones	Definición
Eventos o condiciones de satisfacción laboral	Conectados favorablemente con la motivación interna del trabajo, la valoración del salario y las oportunidades del aprendizaje y desarrollo profesional.
Agentes de satisfacción	Son factores que dependen de las relaciones humanas del trabajo, como el estilo de liderazgo, el trato con los compañeros, el ambiente organizacional y la gestión de la empresa.

Nota. Datos tomados de Locke (Locke, 1976).

Locke (1976), la satisfacción laboral representa el valor que un individuo otorga a cualquier aspecto de su trabajo. La importancia de las diferentes actividades afecta cómo se puede crear cada valor. Es importante para la salud y la calidad de vida en el lugar de trabajo, para esto la institución debe supervisar el manejo de trabajo y que esté relacionado con la calidad de vida de cada trabajador la compañía con los compañeros de trabajo se mantenga una relación positiva,

satisfecha y motivador como equipo de trabajo, enfocados en la misma dirección cumpliendo las metas como oficina e institución.

Satisfacción Laboral en Universidades.

La comunicación efectiva y un buen ambiente de trabajo son elementos clave para que los trabajadores universitarios se sienten satisfechos con su empleo. Además, la cultura organizacional y el estilo de liderazgo también juegan un papel importante en como perciben su bienestar dentro del entorno laboral.

La satisfacción laboral en universidades está estrechamente relacionada con la motivación intrínseca de los docentes, la claridad en los objetivos institucionales, la valoración del trabajo realizado y la oportunidad de participar en proyectos de investigación y actividades académicas que generen satisfacción y reconocimiento profesional.

2.2.3. Descripción de las unidades de análisis.

Definición de la universidad.

La universidad es una comunidad académica enfocada tanto en la enseñanza como en la investigación. Ofrece una formación integral que abarca lo humanístico, lo científico y lo tecnológico, y reconoce la diversidad cultural del país como parte esencial de su identidad. Considera la educación como un derecho fundamental y un servicio público indispensable. Está conformada por profesores, estudiantes y egresados, también incluye la participación de los representantes de sus promotores, de acuerdo a la ley,

Funciones de la universidad.

Según (Ley N° 30220, 2014) Artículo 7. Son funciones de la universidad:

- Formación al profesional.
- Investigación.
- Extensión cultural y proyección social.
- Educación continua.

- Contribuir al desarrollo humano.

2.2.3.1. Carreras profesionales.

Tabla 5. Carreras profesionales y estudiantes.

Carrera profesionales	N.º de estudiantes
Administración	105
Ingeniera Agroindustrial	81
Enfermería	113
TOTAL	299

Nota. Datos tomados de <https://www.unaat.edu.pe/web/>

2.2.3.2. Docentes de la UNAAT.

Tabla 6. Docentes.

Docente	Cantidad			Total
	EPA	EPIA	EPE	
Nombrados	14	13	11	38
Contratados	0	0	0	00
Total	14	13	11	38

Nota. Datos tomados de la Unidad de Recursos Humanos UNAAT (2024).

2.2.3.3. Personal Administrativo.

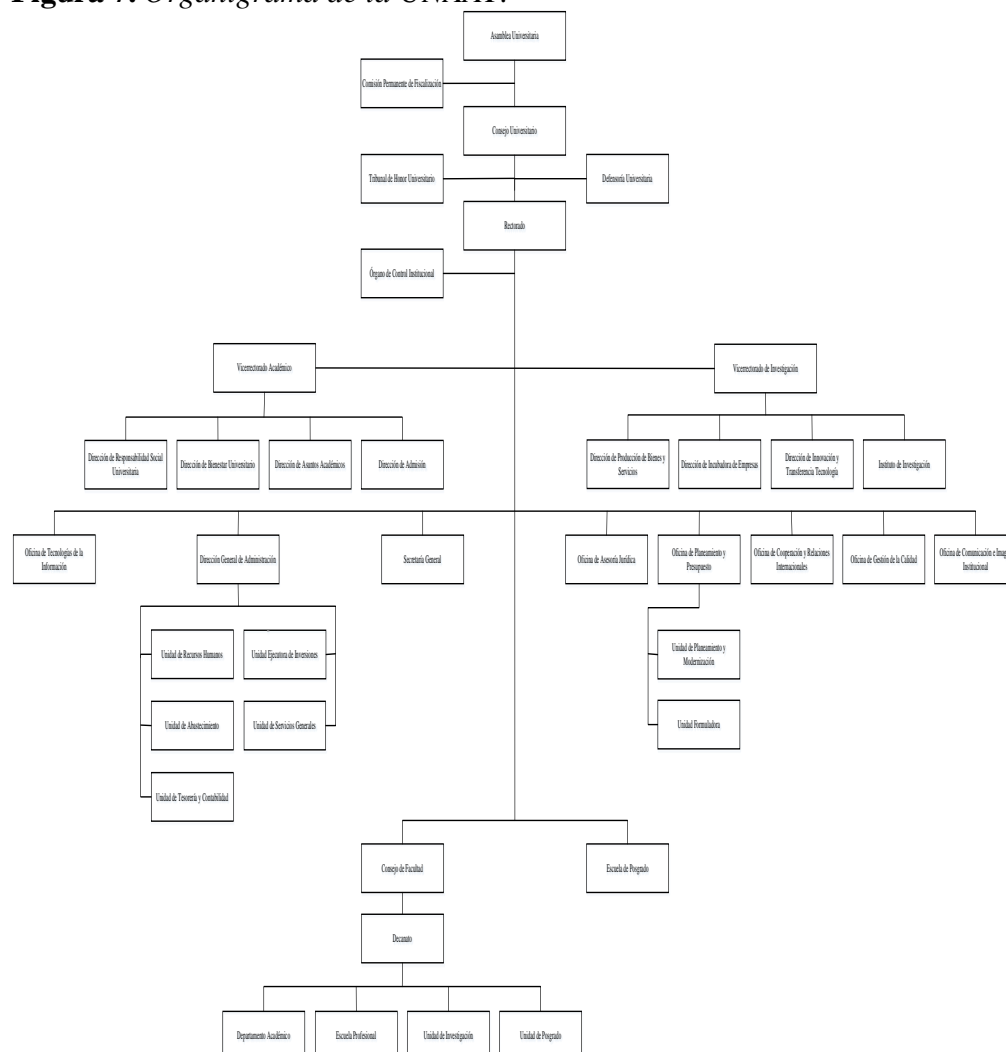
Tabla 7. Personal administrativo.

Personal Administrativo	Cantidad
Funcionarios	08
Personal Administrativo (DL.1057)	63
Personal por terceros	09
Total	80

Nota. Datos tomados de la Unidad de Recursos Humanos UNAAT (2024).

2.2.3.4. Organización estructural de la Universidad

Figura 7. Organigrama de la UNAAT.



Nota. Se presenta estructura organizacional de la UNAAT Fuente: https://www.unaat.edu.pe/documentos/transparencia_universitaria/Doc_Gestion/gestion_general/Organigrama_2022.pdf

2.3. Glosario.

Beneficios laborales y/o remunerativos: Es el nivel de satisfacción del empleado con la compensación económica que recibe por el trabajo que desempeña (Palma, 2005).

Clima organizacional: Se refiere a cómo se perciben los niveles de satisfacción de los empleados en relación con distintos aspectos del proceso administrativo (incluyendo la gestión del talento humano), y, en consecuencia, con la organización en la que laboran (Louffat, 2018).

Condiciones Físicas y/o materiales: Son los recursos físicos y el entorno de trabajo en los que el empleado realiza sus actividades diarias (Palma, 2005).

Control: Es el nivel y las formas de satisfacción del personal respecto a los tipos, etapas, indicadores y tiempos de los procesos organizacionales (Louffat, 2018).

Desarrollo personal: Es la posibilidad que tiene el empleado de participar en tareas que contribuyan a su desarrollo personal y profesional. (Palma, 2005).

Desempeño de tareas: Es la importancia o el sentido que el trabajador le da a las actividades que realiza diariamente en su lugar de trabajo. (Palma, 2005)

Desempeño organizacional: Es medida de la eficiencia y eficacia de una organización, grados que alcanza objetivos acertados (Stoner et al., 2009).

Dirección: Es el nivel y la forma en que el personal se siente satisfecho respecto al estilo de liderazgo, el grado de motivación, la calidad de la comunicación y la gestión de conflictos dentro de la organización. (Louffat, 2018).

Eficacia: Es la capacidad para determinar los objetivos apropiados: hacer lo que se debe hacer (Stoner et al., 2009)

Eficiencia: Es la capacidad de reducir mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización: hacer las cosas bien (Stoner et al., 2009).

Motivación: Es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud, dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de la actividad laboral está motivada (Robbins & Coulter, 2018).

Organización: Es el nivel y tipo de satisfacción que tiene el personal respecto a aspectos como la estructura de la organización, el organigrama, los manuales, las condiciones internas y los distintos elementos que conforman la organización (Louffat, 2018).

Personal Administrativo: Es el personal empleado de una empresa, encargado de la administración de dicha empresa. Así entre sus tareas destacan las de ordena, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad (Real Academia Española, 2014)

Planeación: Es el nivel y las particularidades del grado de conformidad del personal respecto a aspectos como la visión, la misión, los objetivos, las políticas internas y la asignación de recursos económicos de la empresa (Louffat, 2018).

Políticas administrativas: Es el nivel de conformidad del trabajador con las reglas de la institución que regulan su relación laboral (Palma, 2005).

Procesos del potencial humano: Es el nivel y tipo de satisfacción que sienten los empleados respecto al diseño de la organización y de los cargos, así como a los procesos de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, formación, salario y beneficios (Louffat, 2018).

Relación con la autoridad: Es la percepción que tiene el trabajador sobre su relación con el jefe inmediato y sobre las tareas que realiza día a día (Palma, 2005).

Relaciones sociales: Es el nivel de satisfacción respecto a la relación y convivencia con los compañeros de trabajo con quienes se comparten las tareas diarias (Palma, 2005).

Satisfacción laboral: Se relaciona con la actitud que cada persona adopta frente a su trabajo. Cuando un empleado está satisfecho, tiende a tener una actitud positiva; en cambio, si no lo está, su actitud suele ser negativa (Robbins & Coulter, 2018).

Universidad: El termino universidad se refiere a una institución de educación superior que abarca diferentes facultades, escuelas profesionales, institutos, departamentos y centros de investigación que tiene la facultad de otorgar los grados académicos correspondientes (Real Academia Española, 2014).

CAPITULO 3: METODOLOGÍA.

3.1. Enfoque y métodos.

Enfoque.

El presente proyecto se enmarcará dentro de un enfoque cuantitativo. Para Hernández & Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo es la representación de un conjunto de procesos donde se utiliza la recolección de da datos con el fin de comprobar la hipótesis y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Métodos.

Para Hernández & Mendoza (2018), cuando hablamos de método es reconocer la manera o forma particular de como pensar realizar el estudio. Es el camino que sigue la persona para realizar su trabajo, envuelve un método.

Por consiguiente, según Hernández & Mendoza (2018), el método científico es propio de la ciencia que se concibe bajo un procedimiento, riguroso, ordenado, sistemático, de cómo pensar para realizar una investigación.

3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación.

Tipo.

El tipo de investigación es aplicada, como menciona Hernández & Mendoza (2018), una investigación es aplicada cuando busca determinar que los nuevos conocimientos pueden ser llevados a la práctica.

Nivel.

El nivel de investigación a considerarse es el nivel correlacional. Para Hernández & Mendoza (2018), el nivel correlacional, tiene como fin conocer cuál es la relación que existe entre dos o más variables de la población de estudio.

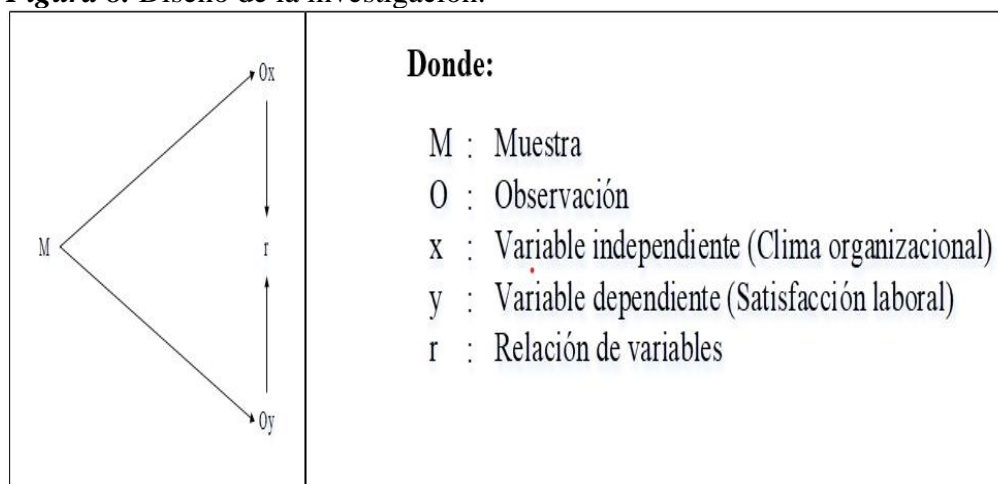
Según Hernández & Mendoza (2018), define a “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables”. Es decir, se trata de estudios en que varía intencionalmente las variables independientes para ver el efecto en la otra variable. Al mismo tiempo es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural para pasar a analizarlos.

Diseño.

Para la presente investigación se aplicará el diseño no experimental transversal, debido a que no se manipulará deliberadamente las variables.

Representación gráfica del diseño:

Figura 8. Diseño de la investigación.



Nota. Diseño de la investigación. Fuente: (Hernández & Mendoza, 2018).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Según Hernández & Mendoza (2018), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Por lo tanto, la población considera en la presente investigación según el Cuadro de Asignación

de Personal (CAP) con 80 trabajadores administrativos de una Universidad Pública de Junín en Perú.

En caso del muestreo es no probabilístico por conveniencia, por el cual el investigador selecciona a la muestra de acuerdo con su conveniencia.

Finalmente, Hernández & Mendoza (2018) la muestra está definida como el subgrupo del universo o población de la cual se recolectan los datos. Para el presente proyecto la muestra es conformada por 80 personales administrativos ya que es una población pequeña.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la siguiente investigación se empleará la técnica de encuesta que consiste en:

Según Cea (2001) donde menciona a Hakim:

La encuesta es buscar la información sobre la propia conducta y experiencia de los individuos, valores, actitudes, características personales y circunstancias sociales, proporcionando información sobre contextos sociales, grupos y acontecimientos de los que tienen experiencia para recabar información de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Según Hernández & Mendoza (2018), la validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos.”

Por lo tanto, se realizó la evaluación mediante juicio de expertos, que se recurrió la opinión de 01 Doctor y 02 Magister en Administración, quienes determinaron la pertinencia muestral de los ítems.

Los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems con componentes de los instrumentos de recopilación de datos. Para ello se tuvo los siguientes resultados.

Tabla 8. *Promedio de los expertos.*

EXPERTOS	Promedio
Experto 1	81.1 %
Experto 2	81.1 %
Experto 3	82.5 %
Total	81.5 %

Fuente: Fichas de validación de los instrumentos.

Los valores obtenidos, según lo señalado por los expertos, se utiliza para establecer el grado de validez y se presentan en la segunda tabla.

Tabla 9. *Valores de los niveles de validez.*

Valores	Nivel de validez
00-20	Deficiente
21-40	Regular
41-60	Buena
61-80	Muy Buena
81-100	Excelente

Fuente. Ficha de Validación de los instrumentos de Recolección de datos.

Dada la validez de los instrumentos por Juicio de expertos se obtuvo se obtuvo un puntaje de 81.5 %, lo que indica que el cuestionario utilizado para medir variables de estudio presenta un nivel de validez muy alto, ya que se ubica dentro del rango de 81 a 100 puntos.

Según Hernández & Mendoza (2018), la confiabilidad del instrumento de medición es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.”

Como prueba piloto se ha elegido un grupo de 25 administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, luego de aplicar el instrumento se determinó el índice de confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad se ha determinado a través del coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach. (α) “Este coeficiente sirve para determinar el nivel de confiabilidad de un instrumento politómico” (Córdova, 2018)

El coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach (α) se determinio con la formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_r^2}{s_i^2} \right)$$

Siendo:

α : Coeficiente de confiabilidad alfa de cronbrach.

k : Número de reactivos de escala

$\sum s_r^2$: Sumatoria de varianza de cada reactivo

s_i^2 : Varianza de Instrumento

Para la confiabilidad de los cuestionarios clima organizacional y satisfacción laboral se empleó una muestra piloto y el estadígrafo para su cálculo fue Alfa de Cronbach, para ello se debe tener en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 10. Rangos de Confiabilidad según Alfa de Cronbach.

Rango de α	Magnitud
$\alpha > 0.90$	Excelente
0.80 – 0.89	Bueno
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
$\alpha < 0.50$	Inaceptable

Nota: Oseda, et.al. (2015)

A continuación, se presenta el resultado obtenido de la encuesta realizada a la muestra piloto:

Tabla 11. Confiabilidad del cuestionario clima organizacional.

Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.816	25

Nota: Base de datos de las investigadoras – SPSS V27

En la tabla 11, se aprecia que el valor de Alfa de Cronbach de los 25 ítems del cuestionario de clima organizacional que es 0.816. Esto significa que el instrumento es bueno al 81,6%. Por tanto, es aplicable a la muestra de estudio.

Tabla 12 . Confiabilidad de cada ítem del cuestionario clima organizacional.

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	102.52	25.093	.290	.812
P02	102.88	29.277	-.611	.850
P03	103.00	23.750	.370	.809
P04	103.28	24.710	.129	.826
P05	103.12	23.943	.449	.805
P06	103.16	24.140	.429	.806
P07	103.16	23.890	.490	.804
P08	103.16	24.473	.349	.810
P09	103.24	24.273	.359	.809
P10	103.08	23.660	.492	.803
P11	103.16	24.057	.449	.805
P12	103.12	23.693	.507	.803
P13	103.32	25.310	.173	.816
P14	103.08	23.077	.626	.797
P15	103.12	23.943	.449	.805
P16	103.00	23.000	.608	.797
P17	103.20	24.000	.500	.804
P18	103.32	25.560	.110	.818
P19	103.12	22.693	.616	.796
P20	103.00	23.333	.535	.801
P21	102.80	23.833	.427	.806
P22	103.20	25.000	.245	.813
P23	103.20	24.250	.338	.810
P24	103.12	24.110	.410	.807
P25	103.24	24.440	.322	.811

Nota: Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

En la tabla 12, se aprecia el análisis de fiabilidad de cada ítem del cuestionario clima organizacional. Donde todos los ítems se encuentran de aceptable a bueno, así mismo, la media, varianza y correlación de los elementos son aceptables para su aplicación.

En cuanto al cuestionario de satisfacción laboral se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 13. Confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral.

Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	25

Nota: Base de datos de las investigadoras – SPSS V27

En la tabla 13, se aprecia que el valor de Alfa de Cronbach de los 25 ítems del cuestionario de satisfacción laboral que es 0.860. Esto significa que el instrumento es bueno al 86%. Por tanto, es aplicable a la muestra de estudio.

Tabla 14. *Confiabilidad de cada ítem del cuestionario satisfacción laboral.*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	102.52	29.927	.338	.858
P02	102.76	29.690	.393	.856
P03	102.84	30.473	.266	.859
P04	102.88	30.277	.325	.858
P05	102.76	29.107	.507	.852
P06	103.00	30.750	.317	.858
P07	102.80	28.750	.597	.849
P08	102.92	28.493	.519	.851
P09	102.72	28.793	.556	.850
P10	102.76	28.940	.540	.851
P11	102.96	31.707	.018	.867
P12	102.84	28.723	.518	.851
P13	103.00	31.250	.119	.863
P14	102.80	28.667	.615	.848
P15	102.84	29.473	.471	.853
P16	102.80	29.667	.411	.855
P17	102.72	29.877	.348	.857
P18	102.76	28.523	.524	.851
P19	102.92	30.410	.248	.860
P20	102.80	28.917	.563	.850
P21	102.80	28.667	.615	.848
P22	102.92	30.577	.284	.859
P23	103.00	31.083	.225	.860
P24	102.80	29.167	.512	.852
P25	102.96	30.290	.388	.856

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

De acuerdo a la tabla 14, se aprecia el análisis de fiabilidad de cada ítem del cuestionario satisfacción laboral. Donde todos los ítems se encuentran en la categoría bueno, así mismo, la media, varianza y correlación de los elementos son aceptables para su aplicación.

3.5. Aspectos éticos.

La presente investigación se desarrolló cumpliendo con los principios éticos fundamentales que rigen la actividad científica. Se respetaron los lineamientos establecidos por Hernández & Mendoza (2018), quienes señalan que toda investigación debe salvaguardar los derechos de los participantes, evitar cualquier forma de daño o perjuicio, y garantizar la confidencialidad de la información recolectada.

En ese sentido, antes de iniciar la recolección de datos, se informó a todos los participantes sobre los objetivos del estudio, asegurándoles el carácter voluntario, anónimo y confidencial de su participación. Se obtuvo el consentimiento informado por parte de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, quienes accedieron libremente a colaborar con la investigación.

Asimismo, se garantizó el uso ético y exclusivo de la información recolectada para fines académicos y científicos. No se manipuló ni alteró ningún dato, y se respetaron los principios de honestidad, integridad y transparencia en todo el proceso investigativo, desde la formulación del problema hasta la presentación de resultados.

De esta manera, se asegura que la investigación no solo cumple con los estándares científicos, sino también con los compromisos éticos inherentes al quehacer académico.

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Análisis, interpretación y explicación.

La presente investigación se empleará el programa estadístico SPSS (Paquete Estadístico para Ciencia Sociales), Hernández & Mendoza (2018), define como una matriz de datos donde el investigador selecciona las opciones más apropiadas para el análisis tal como se hace en otros programas.

Por consiguiente, se analizará los datos obtenidos después de la aplicación de la encuesta a los 80 trabajadores administrativos de una Universidad Pública de Junín en Perú, acerca del clima organizacional y satisfacción laboral. Por lo tanto, mediante gráficos se analizará el tema de investigación, Seguidamente se desarrolla un análisis descriptivo para ello elaboraremos tablas de contingencia, figura de barras donde se pueda visualizar medidas de tendencia central, a base de descripción e interpretación.

4.2. Resultados descriptivos.

Variable de contexto.

Las variables de contexto se consideraron el sexo y tiempo de servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autonomía Altoandina de Tarma y se presentan en la tabla 15 y 16.

Tabla 15. *Sexo de los trabajadores administrativos de la UNAAT.*

Sexo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Femenino	41	51,2
Masculino	39	48,8
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

En la tabla 15 se muestra que ligeramente hay más trabajadores administrativos de sexo femenino con un 51,2 %.

Tabla 16. *Tiempo de servicio de los trabajadores administrativos de la UNAAT.*

Tiempo de servicio (año)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
1	11	13,8
2	23	28,7
3	27	33,8
4	19	23,8
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

En tabla número 16 se muestran que los trabajadores administrativos fueron incrementándose a través de los años predominando los de 3 años de servicio siendo un 33.8%.

4.2.1. Variable clima organizacional.

Tabla 17. *Resultados descriptivos de la variable clima organizacional.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Moderado: [65-85>	2	2,5
Alto: [85-105>	19	23,8
Muy Alto: [105-125]	59	73,8
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

En la tabla 17, se aprecia los resultados de la variable clima organizacional donde se describe que el 2.5 % se encuentran en el nivel moderado, el 23.8 % se encuentra en el nivel alto 73.8 % de los trabajadores administrativos de la UNAAT.

Tabla 18. *Dimensión planeación.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto [21 - 25>	10	12,5
Muy Alto [26 - 30]	70	87,5
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Según los datos presentados en la tabla de frecuencias, se puede afirmar que, para los trabajadores administrativos de la UNAAT, las dimensiones de planeación son valorada positivamente: el 12.5% percibe en un nivel alto y el 87.5 % considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 19. *Dimensión organización.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto [17 - 21>	21	26,3
Muy Alto [21 - 25]	59	73,8
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

De acuerdo con la tabla de frecuencia, se observa que la dimensión de organización, según los trabajadores administrativos de la UNAAT, es valorada de forma positiva: el 26.3 % consideran que esta en un nivel alto mientras que el 73.8% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 20. *Dimensión dirección.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [13-16>	22	27,5
Muy Alto: [16-20]	58	72,5
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Según la tabla de frecuencias se puede afirmar que la dimensión dirección según los trabajadores administrativos de la UNAAT, es evaluada positivamente: el 27.5 % percibe en un nivel alto mientras que el 72.5% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 21. *Dimensión control*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [13-16>	16	20,0
Muy Alto: [16-20]	64	80,0
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

De acuerdo con la tabla de frecuencias, se observa que, según los trabajadores administrativos de la UNAAT, la dimensión de control es valorada positivamente: el 20.0 % percibe en un nivel alto mientras que el 80.0% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 22. *Dimensión potencial humano.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [21-25>	20	25,0
Muy Alto: [26-30]	60	75,0
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Según la tabla de frecuencias, se puede deducir que, según los trabajadores administrativos de la UNAAT, las dimensiones de potencial humano son evaluada de manera favorable: el 25.0 % consideran en un nivel alto mientras que el 75.0% percibe que está en un nivel muy alto

4.2.2. Variable satisfacción laboral.

Tabla 23. *Resultados descriptivos de la satisfacción laboral.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [85- 105>	18	22,5
Muy Alto: [105-125]	62	77,5
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

En la tabla 23, se aprecia los resultados de la variable satisfacción laboral donde se describe que el 22.5 % se encuentran en el nivel alto y el 77.5% en el nivel muy alto de los trabajadores administrativos de la UNAAT.

Tabla 24. *Condiciones físicas y/o materiales*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [9 - 11>	3	3,8
Muy Alto: [11 - 13]	77	96,3
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Teniendo en cuenta en la tabla de frecuencias se puede considerar que la dimensión condiciones físicas y/o materiales según los trabajadores administrativos de la UNAAT, muestra que el 3,8 % consideran que esta en un nivel alto mientras que el 96,3% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 25. *Beneficios laborales y/o remunerativos*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Moderado: [13 - 17>	1	1,3
Alto: [17 - 21>	21	26,3
Muy Alto: [21 - 25]	58	72,5
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Teniendo en cuenta en la tabla de frecuencias se puede considerar que la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos según los trabajadores administrativos de la UNAAT, muestra que el 1,3% consideran que esta en un nivel moderado el 26,3% en un nivel alto mientras que el 72,5% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 26. *Políticas administrativas*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [13-16>	17	21,3
Muy alto: [16_20]	63	78,8
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Teniendo en cuenta en la tabla de frecuencias se puede considerar que la dimensión política administrativas según los trabajadores administrativos de la UNAAT, muestra que el 1,3% consideran que esta en un nivel alto el 21,3% mientras que el 78,8% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 27. *Relaciones sociales.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [9 - 11>	2	2,5
Muy Alto: [11-13]	78	97,5
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Teniendo en cuenta en la tabla de frecuencias se puede considerar que la dimensión relaciones sociales según los trabajadores administrativos de la UNAAT, muestra que el 2,5% consideran que esta en un nivel alto el 97,5% mientras que el 78,8% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 28. *Desarrollo personal.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [13-16>	16	20,0
Muy alto: [16 20]	64	80,0
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias se puede considerar que la dimensión desarrollo personal según los trabajadores administrativos de la UNAAT, muestra que el 20% consideran que esta en un nivel alto y el 80% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 29. *Desempeño de tareas*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto: [11 13]	80	100,0
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias se puede considerar que la dimensión desempeño de tareas según los trabajadores administrativos de la UNAAT, muestra que el 100% considera que esta en un nivel muy alto.

Tabla 30. *Relación con la autoridad.*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [7-9>	1	1,25
Muy alto: [11-13]	79	98,75
Total	80	100,0

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Teniendo en cuenta la tabla de frecuencias se puede considerar que la dimensión relación con la autoridad según los trabajadores administrativos de la UNAAT, muestra que el 1,3% consideran que esta en un nivel alto y el 98,8% considera que esta en un nivel muy alto.

4.3. Resultados inferenciales.

4.3.1. Prueba de normalidad kolmogorow Smirnov.

Tabla 31. *Prueba de normalidad*

	Kolmogoron-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje de la Variable Clima organizacional	,196	80	,001
Puntaje de la Variable Satisfacción Laboral	,264	80	,001

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

De acuerdo con los resultados estadísticos donde se aprecia que el valor de Sig <0.05 en ambas variables se concluye que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará el estadístico de correlación Rho de Spearman para la prueba de hipótesis (Supo, 2014).

4.3.2. Prueba de hipótesis general.

a. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis alterna (HA).

Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Hipótesis nula (H₀).

No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

b. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

c. Estadígrafo de prueba:

Tabla 32. *Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.*

		Clima organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Puntaje de la Variable	1,000	,899**
	Clima organizacional		,001
		N	80
Spearman	Puntaje de la Variable	,899**	1,000
	Satisfacción Laboral	,001	
		N	80

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

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

d. Regla de decisión:

Si $\rho - \text{valor} \leq \alpha$ (0.05), se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si $\rho - \text{valor} > \alpha$ (0.05), se rechaza la H₁ y se acepta la H₀

e. Conclusión estadística:

En la tabla 32, se muestran los resultados obtenidos al contrastar la hipótesis general. Con un nivel de significancia del 5%, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman por tener ambas variables iguales valores finales 0.899, lo que indica una correlación positiva alta (Hernández & Mendoza, 2018).

Además, se obtuvo un valor de $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica.

a. Primera hipótesis específica.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis alterna (HA).

Existe relación significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Hipótesis nula (HO).

No existe relación significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Tabla 33. *Correlación entre planeación y satisfacción laboral.*

		Planeación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Puntaje de Planeación	1,000	,787**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
Puntaje de la Variable Satisfacción Laboral	Puntaje de la Variable	,787**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

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

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Regla de decisión: Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

En la tabla 33 se muestra los resultados para contrastar la primera hipótesis específica con un nivel de significancia del 5%, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, ya que la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral tienen iguales valores finales 0.787, esto indica correlación positiva alta (Hernández & Mendoza, 2018).

Con un valor de $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

b. Segunda hipótesis específica.**Planteamiento de hipótesis estadístico:****Hipótesis alterna (HA).**

Existe relación significativa entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Hipótesis nula (HO).

No existe relación significativa entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Cálculo de estadígrafo de prueba:

Tabla 34. *Correlación entre organización y satisfacción laboral.*

		Organización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Puntaje de Organización	1,000	,870**
	de Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
	Puntaje de la Variable Satisfacción Laboral	,870**	1,000
	de Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

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

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Regla de decisión: Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

La tabla 34 se muestra los resultados correspondientes a la segunda hipótesis específica: con un nivel de significancia del 5%, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, debido a que la dimensión organización y la variable satisfacción laboral presentaron igual valor final de 0.870, lo cual indica una correlación positiva alta (Hernández & Mendoza, 2018).

El valor fue de $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación significativa la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

c. Tercera hipótesis específica.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis alterna (HA).

Existe relación significativa entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Hipótesis nula (H₀).

No existe relación significativa entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:**Tabla 35.** *Correlación entre dirección y satisfacción laboral.*

		Dirección	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Puntaje de Dirección	1,000	,802**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
Puntaje de la Variable Satisfacción Laboral	Puntaje de la Variable	,802**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

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

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Regla de decisión: Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

En la tabla 35 se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, debido a que la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral presentaron iguales valores finales 0.802, lo que se interpreta como alta correlación positiva alta (Hernández & Mendoza, 2018).

El valor $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

d. Cuarta hipótesis específica.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis alterna (HA).

Existe relación significativa entre la control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Hipótesis nula (HO).

No existe relación significativa entre la control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Tabla 36. *Correlación entre control y satisfacción laboral.*

		Control	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Puntaje de Control	1,000	,929**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
Puntaje de la Variable Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,929**	21,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

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

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Regla de decisión: Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

En la tabla 36, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, debido a que la dimensión control y la variable satisfacción laboral presentaron iguales valores finales 0.929, lo que se interpreta como correlación positiva muy alta.(Hernández & Mendoza, 2018).

Con una $p = 0.001$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

e. Quinta hipótesis específico.**Planteamiento de hipótesis estadístico:****Hipótesis alterna (HA).**

Existe relación significativa entre potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Hipótesis nula (HO).

No existe relación significativa entre potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Cálculo de estadígrafo de prueba:

Tabla 37. *Correlación entre potencial humano y satisfacción laboral.*

		Control	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Puntaje de Control	1,000	,877**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
Puntaje de la Variable Satisfacción Laboral	Puntaje de la Variable	,877**	21,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

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

Nota. Base de datos de las investigadoras – SPSS V27.

Regla de decisión: Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística:

“En la tabla 37, se presentan los resultados para contrastar la quinta hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, debido a que la dimensión potencial humano y la variable satisfacción laboral presentaron iguales valores finales 0.877, lo que se interpreta como correlación positiva alta (Hernández & Mendoza, 2018).

Con una $\rho = 0.001$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

4.4. Presentación y discusión de resultados.

En la presente tesis se pudo comprobar y confirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma. Esto se evidencio a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde ambas variables obtuvieron un valor final de 0.899, lo que indica una correlación positiva alta. En ese sentido es pertinente mencionar lo señalado por

Ponce et al. (2022), en su investigación referida al clima organización y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad los resultados dieron a entender que cuanto más alta sea el “clima organizacional recibido por los docentes mayor también será la satisfacción laboral reflejando una relación positiva de gran intensidad”.

Govea & Zuñiga (2020), quienes tuvieron como propósito determinar la relación positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral, determinaron, dentro de la empresa usada como población, la mayoría de los individuos opinaron que estaban de acuerdo con la influencia de ambas variables dentro de la institución, que todo ello permitirá que los trabajadores desarrollen un buen trabajo y se sientan satisfechos con el labor que realizan logrando aportar un gran servicio para nuestra institución.

Por otro lado, Saltos (2019), quien tuvo como propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral señala que el clima organizacional se encuentra por mejorar, la mayor parte de las enfermeras se encuentran satisfechas en su trabajo; mientras hay clima organizacional, la mayoría tiene satisfacción laboral promedio, en cual se menciona a mejorar para un desempeño de los empleados y pueden afectar su situación laboral de las personas, en la cual se presencia las áreas y retos de mejora.

Respecto a la primera hipótesis específica, se pudo evidenciar que la planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma. Esta relación se evidenció mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 787 “en cuanto a la planeación los trabajadores muestran el grado de satisfacción del personal en relación a sus elementos como una visión y misión claros dentro de la institución en la cual conlleva a tener mayor satisfacción y participación en cuanto al trabajo realizado” (Louffat, 2018).

En la segunda hipótesis específica se pudo evidenciar que la organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.870, como menciona Louffat

(2018), la organización se refiere al nivel y características de la satisfacción del personal en función a los elementos modelo organizacional, organigrama, manuales, condiciones organizacionales y componentes organizacionales. Estos factores permiten desarrollar un trabajo estructurado y bien planificado, lo que contribuye a mejorar el clima institucional y mantener el ambiente laboral cómodo y seguro.

Por el contrario, si a instrucción no presta atención a aspectos como el modelo organizativo o la definición clara de los puestos mediante un organigrama, puede generar desorden, insatisfacción e incluso conducir al fracaso organizacional.

En la tercera hipótesis específica se pudo evidenciar que la dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.802, se precisa que la dirección es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: liderazgo, motivación, comunicación y conflictos. Louffat (2018), en la cual se manifiesta que gracias al liderazgo de los jefes y la motivación el personal se siente satisfecho con el labor que realice, gracias al reconocimiento de los directivos los trabajadores se siente motivado y brindan el valor agregado a su trabajo.

En la cuarta hipótesis específica se pudo evidenciar el control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.929, con respecto a ello Louffat (2018), señala que el control representa el nivel y las características del personal en relación con aspectos como los tipos, procesos, indicadores y momentos. Gracias al uso de la tecnología, es posible supervisar los resultados de manera eficiente, permitiendo que el desempeño se evaluado con precisión y en el momento oportuno. Esto facilita la resolución de problemas a tiempo, lo que contribuye a mantener un clima organizacional positivo.

En la quinta hipótesis específica se pudo evidenciar que el potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores

administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.877 lo que se interpreta como correlación positiva alta, para ello Louffat (2018), menciona que el proceso del potencial humano se refiere al nivel y características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: diseño organizacional y de puestos, reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, capacitación, remuneración y compensación. Se destaca que una adecuada satisfacción aboral comienza con el compromiso del personal administrativo, y que, ante cualquier inconveniente, la institución responde de manera rápida y eficaz, fortaleciendo así el bienestar del trabajador.

CONCLUSIONES

1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman = 0.899; lo que se interpreta como una correlación positiva alta entre las variables de las cuales se entiende que es posible establecer una relación viable mencionando que el trabajador que tiene una alta percepción de clima organizacional tiende un alto nivel de satisfacción laboral.
2. La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman = 0.787; muestra la relación positiva ya que la planeación es la base para el proceso de trabajo en cada institución en la cual conlleva a la satisfacción laboral.
3. La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman = 0.870; guarda relación positiva mostrando una relación eficiente entre las dimensiones.
4. La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Tau Rho de Spearman = 0.802; guarda relación positiva en la cual conlleva una satisfacción laboral deseado a través de la construcción de relaciones, el reconocimiento y la retroalimentación.
5. El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman = 0.929; se toma como base fundamental la capacidad de tomar decisiones y organizar el trabajo para influir la satisfacción laboral.

6. El potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman = 0.877, es un factor que puede influir en la satisfacción laboral mediante las capacidades y sentimientos de cada integrante.

RECOMENDACIONES

1. Dado que existe una alta correlación positiva entre clima organizacional y la satisfacción laboral, es esencial fortalecer las prácticas que contribuyan a mejorar las percepciones de los trabajadores sobre su entorno de trabajo.
2. La planificación tiene una relación positiva con la satisfacción laboral por lo que se recomienda que la Universidad fomente la participación de los trabajadores administrativos en la planificación institucional a fin de aumentar su sentido de pertenencia y compromiso con la institución.
3. La relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral indica que los procesos internos deben estar bien estructurados y ser eficientes. Se recomienda revisar periódicamente los procedimientos de trabajo con el fin de optimizar recursos y mejorar la coordinación entre las diferentes áreas garantizando que todos los trabajadores tengan un papel claro dentro de la institución.
4. Se recomienda fortalecer las relaciones interpersonales mediante sesiones de retroalimentación periódica y actividades de construcción de confianza lo cual contribuirá a mejorar la eficiencia organizacional y la satisfacción de los trabajadores.
5. Se recomienda implementar un sistema de evaluación del desempeño que sea transparente y justo, en el cual los trabajadores puedan recibir retroalimentación constructiva sobre su trabajo e identificar áreas de mejora.
6. Se recomienda invertir en programas de capacitación continua que permitan a los trabajadores administrativos mejorar sus habilidades y conocimientos lo cual también contribuirá a su motivación y sentido de pertenencia.

REFERENCIAS

- Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/ENE0.23958421E.2020.3.789>
- Bendezu, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School” San Juan de Lurigancho - Lima, 2019* [UNMS]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15402>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Bustamante, J. (2023). *El clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una empresa de intermediación laboral, en la ciudad de Lima – Perú*. UNMS.
- Calonge, E., Villoslada, O., Valiente, Y., & Diaz, F. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IX*. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3145>
- Campos, G. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018* [UNMS]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11800>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición). McGraw-Hill Education.
- Córdova, G. (2018). Validación y confiabilidad para una escala de clima organizacional en México. *La Sociedad Académica*, 36.

- Deza, G. (2023). *Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2020*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019*. UNMS.
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*.
<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Jimenez, I. (2023). *Clima organizacional y evaluación del desempeño docente en el CETPRO “Carabayllo”. Carabayllo. Lima [UNMS]*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/22234>
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.
<https://ns2.clea.edu.mx/biblioteca/files/original/3ef1159685b8f7c22a3580258c71856e.pdf>
- Laura, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de Tecnología Médica en Radiología de un hospital de la Región Callao, 2021* [UNMS]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18088>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1*.
- Louffat, E. (2018). *Administración del Potencial Humano*. CENGAGE.

- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. CARTOLAN EIRL.
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. <https://doi.org/10.35622/J.RIE.2022.04.002>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario | RAE - ASALE*. <https://dle.rae.es/>
- Ríos, C. (2020). *Clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Marino Molina Scippa en el periodo junio - julio 2019* [UNMS]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11839>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración 13E* (Decimotercera). Pearson.
- Saltos, M. (2019). *Evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Víctor Antonio Moreno Mosquera”, 2017* [UNMS]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/5f0ba430-7aee-460a-a781-b3f0f7061e52/content>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración* (Sexta Edición). Pearson.
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis*. Bioestadístico EIRL. www.bioestadistico.com

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Autores: Ayala Poma Mirla Milagros. / Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela

Asesor: Mg. Willian Perez Sullcaray.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?</p> <p>d. ¿Cuál es la relación entre el control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?</p> <p>e. ¿Cuál es la relación entre el proceso del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>b. Determinar la relación entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>c. Determinar la relación entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>d. Determinar la relación entre el control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>e. Determinar la relación entre el proceso del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. Existe relación significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>b. Existe relación significativa entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>c. Existe relación significativa entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>d. Existe relación significativa entre el control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>e. Existe relación significativa entre el proceso del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p>	Variable Independiente: Clima organizacional	Dimensión 1: Planeación	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población y muestra: 80 trabajadores administrativos que laboran en la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Tratamiento estadístico: Programa estadístico SPSS V27. Se determinará la correlación Spearman</p>
				Dimensión 2: Organización	
				Dimensión 3: Dirección	
				Dimensión 4: Control	
				Dimensión 5: Procesos del potencial humano	
			Variable Dependiente: Satisfacción laboral	Dimensión 1: Condiciones Físicas y/o materiales	
				Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	
				Dimensión 3: Políticas administrativas	
				Dimensión 4: Relaciones sociales	
				Dimensión 5: Desarrollo personal	
Dimensión 6: Desempeño de tareas:					
Dimensión 7: Relación con la autoridad					

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024.

Autores: Ayala Poma Mirla Milagros. / Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela.

Asesor: Mg. Willian Perez Sullcaray

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Variable Independiente: Clima organizacional	Clima organizacional es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación con los elementos de proceso administrativo (incluida la administración del potencial humano) y por ende, con la empresa donde trabaja (Louffat, 2018).	Clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores respecto al proceso administrativo y su ambiente de trabajo; será medida con las cinco dimensiones: Planeación, organización, dirección, control, procesos de potencial humano (Louffat, 2018).	Dimensión 1: Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión ▪ Misión ▪ Objetivos de la empresa ▪ Estrategias ▪ Políticas ▪ Presupuestos 	1. Hay una clara definición de la visión en la institución. 2. Hay una clara definición de la misión en la institución. 3. Los objetivos de la institución guardan relación con la visión. 4. Las estrategias de la institución son alcanzables. 5. La institución difunde sus políticas. 6. Se lleva a cabo una buena administración de los presupuestos asignados.	Cuestionario	Escala Valorativa 5=Muy de acuerdo 4=De acuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1=Muy en desacuerdo
			Dimensión 2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo organizacional ▪ Organigrama ▪ Manuales ▪ Condiciones organizacionales ▪ Componentes organizacionales 	7. El modelo organizacional planteado facilita la gestión institucional. 8. La estructura jerárquica de la institución está bien definida. 9. Los manuales de gestión son de conocimiento público. 10. Los flujos de trabajo facilitan el logro de los objetivos institucionales. 11. La tecnología en la institución es adecuada para realizar el trabajo de manera eficiente.		
			Dimensión 3: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo ▪ Motivación ▪ Comunicación ▪ Conflictos 	12. El estilo de liderazgo de los jefes de la institución es apropiado. 13. La institución brinda motivación por cada logro obtenido. 14. La institución fomenta la comunicación interna. 15. Las estrategias de manejo de conflicto son oportunas.		
			Dimensión 4: Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipos ▪ Procesos ▪ Indicadores ▪ Momentos 	16. Existen herramientas tecnológicas que facilitan el monitoreo de resultados. 17. Los jefes realizan revisiones periódicas para evaluar el progreso de las actividades. 18. Los indicadores de desempeño son medibles. 19. Se corrigen los errores de manera oportuna.		
			Dimensión 5: Procesos de Potencial Humano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño Organizacional y de puestos ▪ Reclutamiento ▪ Selección ▪ Evaluación del desempeño 	20. El diseño de puestos está bien establecido en la institución. 21. El proceso de reclutamiento personal es publicado en el portal institucional. 22. La institución valora la experiencia laboral más relevante para el puesto.		

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario

N° de encuesta	
Fecha	/ /

1. Introducción

Estimado encuestado:

La presente encuesta tiene por finalidad obtener información para desarrollar el proyecto de tesis “**Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024**”, por lo que se agradece su colaboración para lograr los objetivos planteados. La información es confidencial y será utilizada sólo con fines de investigación académica. Precizando que al responder el presente cuestionario usted ha sido informado y su participación es totalmente voluntaria.

2. Datos del encuestado

Completar según considere.

Sexo	
Tiempo de Servicio	

3. Variable Independiente

La escala de valores de respuesta corresponde a:

Escala	
5	Muy de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Muy en desacuerdo

Marque con un (x) sólo una opción:

Variable Independiente: Clima Organizacional						
Dimensión 1: Planeación		Escala				
		5	4	3	2	1
1.	Hay una clara definición de la visión en la institución.					
2.	Hay una clara definición de la misión en la institución.					
3.	Los objetivos de la institución guardan relación con la visión.					
4.	Las estrategias de la institución son alcanzables.					
5.	La institución difunde sus políticas.					
6.	Se lleva a cabo una buena administración de los presupuestos asignados					
Dimensión 2: Organización		Escala				
		5	4	3	2	1
7.	El modelo organizacional planteado facilita la gestión institucional.					
8.	La estructura jerárquica de la institución está bien definida.					
9.	Los manuales de gestión son de conocimiento público.					
10.	Los flujos de trabajo facilitan el logro de los objetivos institucionales.					
11.	La tecnología en la institución es adecuada para realizar el trabajo de manera eficiente.					
Dimensión 3: Dirección		Escala				
		5	4	3	2	1
12.	El estilo de liderazgo de los jefes de la institución es apropiado.					
13.	La institución brinda motivación por cada logro obtenido.					
14.	La institución fomenta la comunicación interna.					
15.	Las estrategias de manejo de conflicto son oportunas.					
Dimensión 4: control		Escala				
		5	4	3	2	1
16.	Existen herramientas tecnológicas que facilitan el monitoreo de resultados.					
17.	Los jefes realizan revisiones periódicas para evaluar el progreso de las actividades.					
18.	Los indicadores de desempeño son medibles.					
19.	Se corrigen los errores de manera oportuna.					
Dimensión 5: Potencial humano		Escala				
		5	4	3	2	1
20.	El diseño de puestos está bien establecido en la institución.					
21.	El proceso de reclutamiento personal es publicado en el portal institucional					
22.	La institución valora la experiencia laboral más relevante para el puesto.					
23.	La institución promueve soluciones efectivas a los problemas que se presentan en el trabajo.					
24.	La institución promueve la capacitación de los empleados.					
25.	La compensación salarial es acorde a las responsabilidades del puesto.					

4. Variable Dependiente

La escala de valores de respuesta corresponde a:

Escala	
5	Muy de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Muy en desacuerdo

Marque con un (x) sólo una opción:

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral						
Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales				Escala		
				5	4	3
1.	La distribución física del espacio de trabajo facilita la realización de las tareas.					
2.	El equipo (computadoras, impresoras, etc.) funciona correctamente.					
3.	Las instalaciones cumplen con las normativas de seguridad laboral.					
Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos				Escala		
				5	4	3
4.	La información sobre los beneficios sociales es clara.					
5.	Los beneficios sociales contribuyen al bienestar general de los empleados.					
6.	La institución respeta el cronograma de vacaciones					
7.	Los salarios son competitivos en comparación con otras instituciones.					
8.	La institución promueve la equidad salarial.					
Dimensión 3: Políticas administrativas				Escala		
				5	4	3
9.	Las normas se comunican claramente a todos los empleados					
10.	Las actividades se desarrollan conforme a la normatividad institucional.					
11.	El horario de trabajo es adecuado.					
12.	La institución reconoce el trabajo realizado más allá de las horas reglamentarias.					
Dimensión 4: Relaciones sociales				Escala		
				5	4	3
13.	El ambiente de trabajo es el ideal para desempeñar funciones.					
14.	Las reuniones de trabajo son productivas.					
15.	Las actividades se realizan en equipo.					
Dimensión 5: Desarrollo personal				Escala		
				5	4	3
16.	La institución apoya el desarrollo profesional.					
17.	Las actividades desarrolladas tienen un impacto positivo en la institución.					
18.	Los jefes fomentan la libre expresión de ideas.					
19.	Los jefes involucran a los empleados en las actividades de la oficina.					
Dimensión 6: Desempeño de tareas				Escala		
20.	La institución promueve la retroalimentación.					
21.	La institución se preocupa por resultados de calidad.					
22.	Los jefes son proactivos.					
Dimensión 7: Relación con la autoridad				Escala		
23.	El jefe inspira confianza en el equipo.					
24.	Es grata la disposición del jefe sobre las consultas de trabajo.					
25.	El jefe toma decisiones bien fundamentadas.					

Gracias por su apoyo.

Anexo 04: Ficha técnica de instrumento.

Ficha técnica de instrumento: Variable clima organizacional.

Ficha técnica	
Nombre:	Cuestionario para medir la variable clima organizacional.
Autor:	Ayala Poma Mirla Milagros. Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela.
Año de edición:	2024
Adaptación:	Ayala & Lazaro.
Dimensiones:	D1: Planeación. D2: Organización. D3: Dirección. D4: Control. D5: Potencial humano.
Ámbito de aplicación:	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.
Administración:	Individual
Duración:	40 minutos aproximadamente.
Objetivo:	Evaluar la variable clima organizacional
Validez:	Respecto a la validez del instrumento los datos de los 3 expertos indican que el cuestionario es válido en su contenido (Claridad, Relevancia y Pertinencia) en todos sus reactivos.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad con la prueba estadística alfa de Cronbach.
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 25 ítems distribuidos en cinco dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Planeación. D2: Organización. D3: Dirección. D4: Control. D5: Potencial humano.

Ficha técnica de instrumento: Variable satisfacción laboral.

Ficha técnica	
Nombre:	Cuestionario para medir la variable satisfacción laboral.
Autor:	Ayala Poma Mirla Milagros. Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela.
Año de edición:	2024
Adaptación:	Ayala & Lazaro.
Dimensiones:	D1: Condiciones físicas y/o materiales. D2: Beneficios laborales y/o remunerativos. D3: Políticas administrativas. D4: Relaciones sociales. D5: Desarrollo personal. D6: Desempeño de tareas. D7: Relación con la autoridad.
Ámbito de aplicación:	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.
Administración:	Individual
Duración:	40 minutos aproximadamente.
Objetivo:	Evaluar la variable satisfacción laboral.
Validez:	Respecto a la validez del instrumento los datos de los 3 expertos indican que el cuestionario es válido en su contenido (Claridad, Relevancia y Pertinencia) en todos sus reactivos.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad con la prueba estadística alfa de Cronbach.
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 25 ítems distribuidos en cinco dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Condiciones físicas y/o materiales. D2: Beneficios laborales y/o remunerativos. D3: Políticas administrativas. D4: Relaciones sociales. D5: Desarrollo personal. D6: Desempeño de tareas. D7: Relación con la autoridad.

Anexo 05: Validación de instrumento.

Según Hernández (2019), la validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos.”

Por lo tanto, se realizó la evaluación mediante juicio de expertos, que se recurrió la opinión de 01 Doctor y 02 Magister en Administración, quienes determinaron la pertinencia muestral de los ítems.

Los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems con componentes de los instrumentos de recopilación de datos. Para ello se tuvo los siguientes resultados.

EXPERTOS	Promedio
Dr. Rober Anibal Luciano Alipio.	81.1 %
Mg. Rubén García Huamaní	81.1 %
Mg. Walter Fernando Baldeón Romero	82.5 %
Total	81.5 %

Fuente: Fichas de validación de los instrumentos.

Los valores resultantes indicada por los expertos para determinar el nivel de validez, son comprendidos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Valores de los niveles de validez

Valores	Nivel de validez
00-20	Deficiente
21-40	Regular
41-60	Buena
61-80	Muy Buena
81-100	Excelente

Fuente. Ficha de Validación de los instrumentos de Recolección de datos.

Dada la validez de los instrumentos por Juicio de expertos se obtuvo el valor de 81.5 %, se deduce que el cuestionario sobre las variables estudiadas tiene un nivel de validez muy buena por encontrarse dentro del rango 81- 100 en valores.

Anexo 05: Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE JUICIO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. Datos generales:

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante:** Luciano Alipio Rober Anibal
 1.2. **Grado académico del informante:** Doctor en Administración
 1.3. **Institución donde labora:** Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma
 1.4. **Título de la Investigación:** "Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024".
 1.5. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
 1.6. **Autores del instrumento:** Ayala Poma Mirla Milagros/ Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela

2. Aspectos de validación

Nº	Indicadores	Criterios	Deficiente 00-20%	Regular 21-24%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro				80%	
2.	Objetividad	Revela propiedades realmente existenciales en los objetos materia de investigación				80%	
3.	Actualidad	Adecuado al estado de arte					82%
4.	Organización	Existe coherencia en el manejo de la información				80%	
5.	Suficiencia	Relación de cantidad y calidad de la información					85%
6.	Intencionalidad	La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica				80%	
7.	Consistencia	La estructura de la investigación es sólida y verificable					82%
8.	Coherencia	Entre el problema, las hipótesis variables e indicadores					82%
9.	Metodología	Es un conjunto formalizado de preguntas				80%	
10.	Pertinencia	Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación				80%	

Opinión de aplicabilidad:

(...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado

3. Promedio de valoración:

81.1 %

Tarma, 30 de 09 de 2024



Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
 Mg. Rober Anibal Luciano Alipio
 Experto informante

Anexo 05: Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE JUICIO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. Datos generales:

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante:** Huamani Garcia Ruben
- 1.2. **Grado académico del informante:** Grado Académico de Maestro, Especialidad: Planeación Estratégica y Gestión en Ingeniería de Proyecto
- 1.3. **Institución donde labora:** Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma
- 1.4. **Título de la Investigación:** "Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024".
- 1.5. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.6. **Autores del instrumento:** Ayala Poma Mirla Milagros/ Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela

2. Aspectos de validación

Nº	Indicadores	Criterios	Deficiente 00-20%	Regular 21-24%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro				80%	
2.	Objetividad	Revela propiedades realmente existenciales en los objetos materia de investigación				80%	
3.	Actualidad	Adecuado al estado de arte				80%	
4.	Organización	Existe coherencia en el manejo de la información				80%	
5.	Suficiencia	Relación de cantidad y calidad de la información					82%
6.	Intencionalidad	La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica				80%	
7.	Consistencia	La estructura de la investigación es sólida y verificable					82%
8.	Coherencia	Entre el problema, las hipótesis variables e indicadores				80%	
9.	Metodología	Es un conjunto formalizado de preguntas				80%	
10.	Pertinencia	Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación				80%	

Opinión de aplicabilidad:


(...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado

3. Promedio de valoración:

81.1 %

Tarma, ...30...de...09...de 2024


Mg. Ruben Garcia Huamani
Experto informante

Anexo 05: Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE JUICIO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. Datos generales:

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante:** Baldeon Romero Walter Fernando
- 1.2. **Grado académico del informante:** Grado Académico de Maestro en Gestión Pública
- 1.3. **Institución donde labora:** Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma
- 1.4. **Título de la Investigación:** "Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024".
- 1.5. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.6. **Autores del instrumento:** Ayala Poma Mirla Milagros/ Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela

2. Aspectos de validación

Nº	Indicadores	Criterios	Deficiente 00-20%	Regular 21-24%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro				80	
2.	Objetividad	Revela propiedades realmente existenciales en los objetos materia de investigación				80	
3.	Actualidad	Adecuado al estado de arte				75	
4.	Organización	Existe coherencia en el manejo de la información					90
5.	Suficiencia	Relación de cantidad y calidad de la información					85
6.	Intencionalidad	La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica					85
7.	Consistencia	La estructura de la investigación es sólida y verificable				80	
8.	Coherencia	Entre el problema, las hipótesis variables e indicadores				80	
9.	Metodología	Es un conjunto formalizado de preguntas					85
10.	Pertinencia	Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación					85


Opinión de aplicabilidad:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado

3. Promedio de valoración:

..... 82.5

Tarma, ...26...de...09... de 2024



 Mg. Walter Fernando Baldeon Romero
 Experto Informante

Anexo 06: Confiabilidad con prueba piloto.

Según Hernández (2019) la confiabilidad del instrumento de medición es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.”

Como prueba piloto se ha elegido un grupo de 25 administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, luego de aplicar el instrumento se determinó el índice de confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad se ha determinado a través del coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach. (α) “Este coeficiente sirve para determinar el nivel de confiabilidad de un instrumento politómico” (Córdova, 2018)

El coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach (α) se determinio con la formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_r^2}{s_i^2} \right)$$

Siendo:

α : Coeficiente de confiabilidad alfa de cronbrach.

k : Número de reactivos de escala

$\sum s_r^2$: Sumatoria de varianza de cada reactivo

s_i^2 : Varianza de Instrumento

Para la confiabilidad de los cuestionarios clima organizacional y satisfacción laboral se empleó una muestra piloto y el estadígrafo para su cálculo fue Alfa de Cronbach, para ello se debe tener en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 38*Rangos de Confiabilidad según Alfa de Cronbach.*

Rango de α	Magnitud
$\alpha > 0.90$	Excelente
0.80 – 0.89	Bueno
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
$\alpha < 0.50$	Inaceptable

Nota: Oseda, et.al. (2015)

A continuación, se presenta el resultado obtenido de la encuesta realizada a la muestra piloto:

Tabla 39*Confiabilidad del cuestionario clima organizacional.*

Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.816	25

Nota: Base de datos de las investigadoras – SPSS V23

En la tabla 2, se aprecia que el valor de Alfa de Cronbach de los 25 ítems del cuestionario de clima organizacional que es 0.816. Esto significa que el instrumento es bueno al 81,6%.

Por tanto, es aplicable a la muestra de estudio.

Tabla 40

Confiabilidad de cada ítem del cuestionario clima organizacional.

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	de Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	102.52	25.093	.290	.812
P02	102.88	29.277	-.611	.850
P03	103.00	23.750	.370	.809
P04	103.28	24.710	.129	.826
P05	103.12	23.943	.449	.805
P06	103.16	24.140	.429	.806
P07	103.16	23.890	.490	.804
P08	103.16	24.473	.349	.810
P09	103.24	24.273	.359	.809
P10.	103.08	23.660	.492	.803
P11	103.16	24.057	.449	.805
P12	103.12	23.693	.507	.803
P13	103.32	25.310	.173	.816
P14	103.08	23.077	.626	.797
P15	103.12	23.943	.449	.805
P16	103.00	23.000	.608	.797
P17	103.20	24.000	.500	.804
P18	103.32	25.560	.110	.818
P19	103.12	22.693	.616	.796
P20	103.00	23.333	.535	.801
P21	102.80	23.833	.427	.806
P22	103.20	25.000	.245	.813
P23	103.20	24.250	.338	.810
P24	103.12	24.110	.410	.807
P25	103.24	24.440	.322	.811

Nota: Base de datos de las investigadoras – SPSS V23

En la tabla 3, se aprecia el análisis de fiabilidad de cada ítem del cuestionario clima organizacional. Donde todos los ítems se encuentran de aceptable a bueno, así mismo, la media, varianza y correlación de los elementos son aceptables para su aplicación.

En cuanto al cuestionario de satisfacción laboral se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 41

Confiabilidad del cuestionario satisfaccion laboral.

Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	25

Nota: Base de datos de las investigadoras – SPSS V27

En la tabla 4, se aprecia que el valor de Alfa de Cronbach de los 25 ítems del cuestionario de satisfacción laboral que es 0.860. Esto significa que el instrumento es bueno al 86%. Por tanto, es aplicable a la muestra de estudio.

Tabla 42

Confiabilidad de cada ítem del cuestionario satisfacción laboral.

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	de Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	102.52	29.927	.338	.858
P02	102.76	29.690	.393	.856
P03	102.84	30.473	.266	.859
P04	102.88	30.277	.325	.858
P05	102.76	29.107	.507	.852
P06	103.00	30.750	.317	.858
P07	102.80	28.750	.597	.849
P08	102.92	28.493	.519	.851
P09	102.72	28.793	.556	.850
P10	102.76	28.940	.540	.851
P11	102.96	31.707	.018	.867
P12	102.84	28.723	.518	.851
P13	103.00	31.250	.119	.863
P14	102.80	28.667	.615	.848
P15	102.84	29.473	.471	.853
P16	102.80	29.667	.411	.855
P17	102.72	29.877	.348	.857
P18	102.76	28.523	.524	.851
P19	102.92	30.410	.248	.860
P20	102.80	28.917	.563	.850
P21	102.80	28.667	.615	.848
P22	102.92	30.577	.284	.859
P23	103.00	31.083	.225	.860
P24	102.80	29.167	.512	.852
P25	102.96	30.290	.388	.856

Nota: Base de datos de las investigadoras – SPSS V23

De acuerdo a la tabla 5, se aprecia el análisis de fiabilidad de cada ítem del cuestionario satisfacción laboral. Donde todos los ítems se encuentran en la categoría bueno, así mismo, la media, varianza y correlación de los elementos son aceptables para su aplicación.

Base de datos de la confiabilidad.

DATOS NOV. MILAGROS Y SHEYMAR.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SEXO	Númerico	8	0	SEXO	(1, Femenin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	TIEMPO	Númerico	8	0	TIEMPO DE SERVICIO	(1, Más de ...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	V1_D1_ITEM1	Númerico	8	0	Hay una clara definición de la visión en la institución.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1_D1_ITEM2	Númerico	8	0	Hay una clara definición de la misión en la institución.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1_D1_ITEM3	Númerico	8	0	Los objetivos de la institución guardan relación con la visión.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1_D1_ITEM4	Númerico	8	0	Las estrategias de la institución son alcanzables.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1_D1_ITEM5	Númerico	8	0	La institución difunde sus políticas.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1_D1_ITEM6	Númerico	8	0	Se lleva a cabo una buena administración de los presupuestos asignados.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V1_D1	Númerico	8	0	Puntaje de Planeación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	V1_NIVEL_D1	Númerico	8	0	Nivel de Planeación	(1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1_D2_ITEM7	Númerico	8	0	El modelo organizacional planteado facilita la gestión institucional.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1_D2_ITEM8	Númerico	8	0	La estructura jerárquica de la institución está bien definida.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V1_D2_ITEM9	Númerico	8	0	Los manuales de gestión son de conocimiento público.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V1_D2_ITEM...	Númerico	8	0	Los flujos de trabajo facilitan el logro de los objetivos institucionales.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1_D2_ITEM...	Númerico	8	0	La tecnología en la institución es adecuada para realizar el trabajo de manera eficiente.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V1_D2	Númerico	8	0	Puntaje de Organización	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	V1_NIVEL_D2	Númerico	8	0	Nivel de Organización	(1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1_D3_ITEM...	Númerico	8	0	El estilo de liderazgo de los jefes de la institución es apropiado.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1_D3_ITEM...	Númerico	8	0	La institución brinda motivación por cada logro obtenido.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V1_D3_ITEM...	Númerico	8	0	La institución fomenta la comunicación interna.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1_D3_ITEM...	Númerico	8	0	Las estrategias de manejo de conflicto son oportunas.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V1_D3	Númerico	8	0	Puntaje de Dirección	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	V1_NIVEL_D3	Númerico	8	0	Nivel de Dirección	(1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V1_D4_ITEM...	Númerico	8	0	Existen herramientas tecnológicas que facilitan el monitoreo de resultados.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V1_D4_ITEM...	Númerico	8	0	Los jefes realizan revisiones periódicas para evaluar el progreso de las actividades.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V1_D4_ITEM...	Númerico	8	0	Los indicadores de desempeño son medibles.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V1_D4_ITEM...	Númerico	8	0	Se corrigen los errores de manera oportuna.	(1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V1_D4	Númerico	8	0	Puntaje de Control	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

BASE DE DATOS MILAGROS Y SHEYMAR.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

26 : V1_D2_ITEM9

Visible: 80 de 80 variables

	SEXO	TIEMPO	V1_D1_ITEM1	V1_D1_ITEM2	V1_D1_ITEM3	V1_D1_ITEM4	V1_D1_ITEM5	V1_D1_ITEM6	V1_D1	V1_NIVEL_D1	V1_D2_ITEM7	V1_D2_ITEM8	V1_D2_ITEM9
1	1	3	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4
2	1	2	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4
3	1	3	4	5	5	5	4	4	27	5	4	5	4
4	2	2	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	5
5	1	4	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	4
6	1	4	5	4	5	4	5	4	27	5	4	4	4
7	1	2	5	4	4	2	4	5	24	4	4	5	3
8	1	3	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	4
9	1	3	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5
10	1	3	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5
11	1	3	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	4
12	2	1	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	4
13	2	3	5	4	4	5	5	4	27	5	5	4	5
14	2	3	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4
15	2	4	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5
16	2	1	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4
17	2	2	5	5	5	3	4	4	26	5	4	4	4
18	2	2	5	5	3	4	4	4	25	4	4	4	4
19	2	2	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	4
20	2	2	5	5	5	3	5	4	27	5	4	4	4
21	2	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
22	2	4	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4
23	2	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
24	2	3	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4
25	2	3	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4
26

Vista de datos **Vista de variables**

Anexo 07: Solicitud para aplicación de instrumento o declaración jurada de aplicación de instrumentos.

SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA ALTOANDINA DE TARMA.

Dra. MILAGRO ROSARIO HENRIQUEZ SUÁREZ

Nos dirigimos a usted, Ayala Poma Mirla Milagros, identificado con Documento Nacional de Identidad N.º 72241215, Código de Estudiante N.º 2019100003, Celular N.º: 95726751, Correo Institucional: 72241215@unaat.edu.pe y Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela, identificado con Documento Nacional de Identidad N.º 74455279, Código de Estudiante N.º 2019100066, Celular N.º: 944082644, Correo Institucional: 74455279@unaat.edu.pe, ambos Bachilleres de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, con el debido respeto, exponemos:

Que, teniendo la necesidad de desarrollar la Tesis: “Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024”, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, acudimos a su digno despacho a fin de solicitarle autorización correspondiente para la aplicación de los instrumentos de investigación, a fin de lograr los objetivos planteados.

Adjunto al presente:

- ✓ Copia de DNI.
- ✓ Resolución de coordinación de Facultad N°0014-2024-C-FCA/UNAAT
- ✓ Anexo 08: Documento de aceptación para recolección de datos.
- ✓ Anexo 05: Validación de Instrumento
- ✓ Anexo 03: Instrumento de Recolección de datos
- ✓ Anexo 02: Matriz Operacionalización de variables
- ✓ Anexo 01: Matriz de consistencia



POR LO EXPUESTO:

Solicito a Usted, acceder a mi petición por ser justo, que espero alcanzar.


Tarma, 15 de octubre de 2024.

Atentamente,

Ayala Poma Mirla Milagros
DNI N.º 72241215

Lazaro Mendoza Sheymar Fiorela
DNI N.º 74455279

Anexo 08: Documento de aceptación para recolección de datos.

 **UNAAT**
EXCELENCIA CIENTÍFICA Y ACADÉMICA
CON RESPONSABILIDAD SOCIAL

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Acobamba, 21 de octubre del 2024

CARTA N° 10-2024-UNAAT/CO-P

Señorita
MIRLA MILAGROS AYALA POMA

Presente.-

ASUNTO: COMUNICO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Ref. : Solicitud S/N, de fecha 15.10.2024

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, a fin de expresarle un cordial saludo, a nombre de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma y en atención al documento de la referencia, comunico que este despacho **AUTORIZA** realizar el trabajo de investigación de usted y de la Bach. Sheymar Fiorela Lazaro Mendoza, con la tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma", de esta casa de estudios.

En tal sentido, su persona deberá presentar toda la documentación necesaria con la **Unidad de Recursos Humanos de la entidad, con el fin** de establecer un cronograma para la aplicación de la matriz de consistencia o instrumento de investigación, al personal docente y/o personal no docente, de corresponder.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA ALTOANDINA DE TARMA
COMISIÓN ORGANIZADORA
Milagro Rosario Henriquez Sudrez
Dra. Milagro Rosario Henriquez Sudrez
PRESIDENTE

Cc
Archivo
MRHS

Carretera La Florida -
Cochayoc Km2.
Huancuro N° 2092

www.unaat.edu.pe

Anexo 09: Base de datos

BASE DE DATOS MILAGROS Y SHEYMAR.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SEXO	Númerico	8	0	SEXO	{1, Femenin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	TIEMPO	Númerico	8	0	TIEMPO DE SERVICIO	{1, Más de ...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	V1_D1_ITEM1	Númerico	8	0	Hay una clara definición de la visión en la institución.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1_D1_ITEM2	Númerico	8	0	Hay una clara definición de la misión en la institución.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1_D1_ITEM3	Númerico	8	0	Los objetivos de la institución guardan relación con la visión.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1_D1_ITEM4	Númerico	8	0	Las estrategias de la institución son alcanzables.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1_D1_ITEM5	Númerico	8	0	La institución difunde sus políticas.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1_D1_ITEM6	Númerico	8	0	Se lleva a cabo una buena administración de los presupuestos asignados.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V1_D1	Númerico	8	0	Puntaje de Planeación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	V1_NIVEL_D1	Númerico	8	0	Nivel de Planeación	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1_D2_ITEM7	Númerico	8	0	El modelo organizacional planteado facilita la gestión institucional.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1_D2_ITEM8	Númerico	8	0	La estructura jerárquica de la institución está bien definida.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V1_D2_ITEM9	Númerico	8	0	Los manuales de gestión son de conocimiento público.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V1_D2_ITEM10	Númerico	8	0	Los flujos de trabajo facilitan el logro de los objetivos institucionales.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1_D2_ITEM11	Númerico	8	0	La tecnología en la institución es adecuada para realizar el trabajo de manera eficiente.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V1_D2	Númerico	8	0	Puntaje de Organización	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	V1_NIVEL_D2	Númerico	8	0	Nivel de Organización	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V1_D3_ITEM12	Númerico	8	0	El estilo de liderazgo de los jefes de la institución es apropiado.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1_D3_ITEM13	Númerico	8	0	La institución brinda motivación por cada logro obtenido.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V1_D3_ITEM14	Númerico	8	0	La institución fomenta la comunicación interna.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V1_D3_ITEM15	Númerico	8	0	Las estrategias de manejo de conflicto son oportunas.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V1_D3	Númerico	8	0	Puntaje de Dirección	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	V1_NIVEL_D3	Númerico	8	0	Nivel de Dirección	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V1_D4_ITEM16	Númerico	8	0	Existen herramientas tecnológicas que facilitan el monitoreo de resultados.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V1_D4_ITEM17	Númerico	8	0	Los jefes realizan revisiones periódicas para evaluar el progreso de las actividades.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V1_D4_ITEM18	Númerico	8	0	Los indicadores de desempeño son medibles.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V1_D4_ITEM19	Númerico	8	0	Se corrigen los errores de manera oportuna.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V1_D4	Númerico	8	0	Puntaje de Control	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

BASE DE DATOS MILAGROS Y SHEYMAR.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
29	V1_NIVEL_D4	Númerico	8	0	Nivel de Control	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V1_D5_ITEM20	Númerico	8	0	El diseño de puestos está bien establecido en la institución.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	V1_D5_ITEM21	Númerico	8	0	El proceso de reclutamiento personal es publicado en el portal institucional.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	V1_D5_ITEM22	Númerico	8	0	La institución valora la experiencia laboral más relevante para el puesto.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	V1_D5_ITEM23	Númerico	8	0	La institución promueve soluciones efectivas a los problemas que se presentan en el trabajo.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	V1_D5_ITEM24	Númerico	8	0	La institución promueve la capacitación de los empleados.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	V1_D6_ITEM25	Númerico	8	0	La compensación salarial es acorde a las responsabilidades del puesto.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V1_D5	Númerico	8	0	Puntaje de Potencial humano	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
37	V1_NIVEL_D5	Númerico	8	0	Nivel Potencial humano	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	V1	Númerico	8	0	Puntaje de la Variable Clima organizacional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
39	NIVEL_V1	Númerico	8	0	Nivel de la Variable Clima Organizacional	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	V2_D1_ITEM1	Númerico	8	0	La distribución física del espacio de trabajo facilita la realización de las tareas.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	V2_D1_ITEM2	Númerico	8	0	El equipo (computadoras, impresoras, etc.) funciona correctamente.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	V2_D1_ITEM3	Númerico	8	0	Las instalaciones cumplen con las normativas de seguridad laboral.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	V2_D1	Númerico	8	0	Puntaje Condiciones físicas y/o materiales	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44	V2_NIVEL_D1	Númerico	8	0	Nivel Condiciones físicas y/o materiales	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V2_D2_ITEM4	Númerico	8	0	La información sobre los beneficios sociales es clara.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V2_D2_ITEM5	Númerico	8	0	Los beneficios sociales contribuyen al bienestar general de los empleados.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V2_D2_ITEM6	Númerico	8	0	La institución respeta el cronograma de vacaciones.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V2_D2_ITEM7	Númerico	8	0	Los salarios son competitivos en comparación con otras instituciones.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	V2_D2_ITEM8	Númerico	8	0	La institución promueve la equidad salarial.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	V2_D2	Númerico	8	0	Puntaje Beneficios laborales y/o remunerativos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
51	V2_NIVEL_D2	Númerico	8	0	Nivel Beneficios laborales y/o remunerativos	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	V2_D3_ITEM9	Númerico	8	0	Las normas se comunican claramente a todos los empleados.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	V2_D3_ITEM10	Númerico	8	0	Las actividades se desarrollan conforme a la normatividad institucional.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	V2_D3_ITEM11	Númerico	8	0	El horario de trabajo es adecuado.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	V2_D3_ITEM12	Númerico	8	0	La institución reconoce el trabajo realizado más allá de las horas reglamentarias	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	V2_D3	Númerico	8	0	Puntaje Políticas administrativas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

BASE DE DATOS MILAGROS Y SHEYMAR.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
53	V2_D3_ITEM10	Númerico	8	0	Las actividades se desarrollan conforme a la normatividad institucional.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	V2_D3_ITEM11	Númerico	8	0	El horario de trabajo es adecuado.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	V2_D3_ITEM12	Númerico	8	0	La institución reconoce el trabajo realizado más allá de las horas reglamentarias	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	V2_D3	Númerico	8	0	Puntaje Políticas administrativas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
57	V2_NIVEL_D3	Númerico	8	0	Nivel Políticas administrativas	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
58	V2_D4_ITEM13	Númerico	8	0	El ambiente de trabajo es el ideal para desempeñar funciones.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	V2_D4_ITEM14	Númerico	8	0	Las reuniones de trabajo son productivas.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
60	V2_D4_ITEM15	Númerico	8	0	Las actividades se realizan en equipo	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
61	V2_D4	Númerico	8	0	Puntaje Relaciones sociales	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
62	V2_NIVEL_D4	Númerico	8	0	Nivel Relaciones sociales	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
63	V2_D5_ITEM16	Númerico	8	0	La institución apoya el desarrollo profesional.	{1, Muy Des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
64	V2_D5_ITEM17	Númerico	8	0	Las actividades desarrolladas tienen un impacto positivo en la institución.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
65	V2_D5_ITEM18	Númerico	8	0	Los jefes fomentan la libre expresión de ideas.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
66	V2_D5_ITEM19	Númerico	8	0	Los jefes involucran a los empleados en las actividades de la oficina.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
67	V2_D5	Númerico	8	0	Puntaje de Desarrollo Personal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
68	V2_NIVEL_D5	Númerico	8	0	Nivel de Desarrollo Personal	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
69	V2_D6_ITEM20	Númerico	8	0	La institución promueve la retroalimentación.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
70	V2_D6_ITEM21	Númerico	8	0	La institución se preocupa por resultados de calidad	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
71	V2_D6_ITEM22	Númerico	8	0	Los jefes son proactivos.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
72	V2_D6	Númerico	8	0	Puntaje Desempeño de tareas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
73	V2_NIVEL_D6	Númerico	8	0	Nivel Desempeño de tareas	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
74	V2_D7_ITEM23	Númerico	8	0	El jefe inspira confianza en el equipo.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
75	V2_D7_ITEM24	Númerico	8	0	Es grata la disposición del jefe sobre las consultas de trabajo.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
76	V2_D7_ITEM25	Númerico	8	0	El jefe toma decisiones bien fundamentadas.	{1, Muy en ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
77	V2_D7	Númerico	8	0	Puntaje Relación con la autoridad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
78	V2_NIVEL_D7	Númerico	8	0	Nivel Relación con la autoridad	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
79	V2	Númerico	8	0	Puntaje de la Variable Satisfacción Laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
80	NIVEL_V2	Númerico	8	0	Nivel de la Variable Satisfacción	{1, Muy baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Anexo 10: Panel fotográfico.

