

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA, 2021**

**TESIS PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

Bach. RICAR RUBEN JORGE BERROCAL

ASESOR:

Dr. EFRAIN ELIAS PORRAS FLORES

AYACUCHO - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a Dios y a mis queridos padres por el apoyo incondicional brindado, por ser la fuerza de inspiración para esforzarme día a día y lograr mi meta trazada.

Agradecimiento

Mis agradecimientos a la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga por ser mi alma mater, así mismo por permitirme alcanzar mis metas y fortalecer mis conocimientos.

A todos los docentes de la Maestría que contribuyeron con sus conocimientos en mi formación como magister.

A mi asesor por darme fortalezas y culminar este trabajo.

Resumen

En presente trabajo de investigación busco determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral entre los docentes de la universidad nacional de san Cristóbal de huamanga 2021. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, la muestra conformada por 267 docentes, los instrumentos que se utilizaron para medir las variables antes mencionados fueron la Escala de clima organizacional (2017) y escala de satisfacción laboral (2017) ambas creadas por Calderón. El resultado obtenido determino que existe una correlación directa entre ambas variables ($Rho=0.627$, $p=0.00$), en los niveles de clima organizacional el 11.6% de los participantes presento un nivel bajo, mientras el 53.9% de los participantes presento nivel medio y finalmente 34.5% de los participantes presento un nivel alto. Con respecto a la satisfacción laboral el 12.7% de los participantes presento un nivel bajo, mientras el 59.9% de los participantes presento nivel medio y finalmente 27.3% de los participantes presento un nivel alto.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, liderazgo organizacional.

Abstract

In this research work, I seek to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction among the teachers of the National University of San Cristóbal de Huamanga 2021. The research was of an applied type, of a descriptive-correlational level, with a non-experimental design, In the sample made up of 267 teachers, the instruments used to measure the aforementioned variables were the Organizational Climate Scale (2017) and the Job Satisfaction Scale (2017), both created by Calderón. The result obtained determined that there is a direct correlation between both variables ($Rho=0.627$, $p=0.00$), in the levels of organizational climate 11.6% of the participants presented a low level, while 53.9% of the participants presented a medium level and finally, 34.5% of the participants presented a high level. Regarding job satisfaction, 12.7% of the participants presented a low level, while 59.9% of the participants presented a medium level and finally 27.3% of the participants presented a high level.

Keywords. Organizational climate, job satisfaction, interpersonal relationships, organizational leadership.

Contenido

Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Contenido.....	v
Lista de Tablas	viii
Lista de figuras.....	x
Introducción	1
I. Revisión de literatura	3
1.1. Marco histórico	3
1.2. Base teórica	3
1.2.1. Clima organizacional y satisfacción laboral	5
1.3. Marco conceptual	10
1.3.1. Clima organizacional	10
1.3.2. Comunicación organizacional.....	10
1.3.3. Relaciones interpersonales.....	10
1.3.4. Liderazgo organizacional.....	11
1.3.5. Satisfacción laboral.....	11
1.3.6. Motivación laboral	11
1.3.7. Incentivos y bonos	12
1.3.8. Sistema de recompensas	12
1.4. Marco referencial	12
1.4.1. Antecedentes internacionales.....	12

1.4.2.	Antecedentes nacionales	13
II.	Materiales y métodos	14
2.1.	Materiales	14
2.1.1.	Variables e indicadores	14
2.1.2.	Fuentes de información.....	14
2.1.3.	Equipos tecnológicos	14
2.2.	Métodos.....	15
2.2.1.	Enfoque de la investigación.....	15
2.2.2.	Tipo y nivel de investigación.....	15
2.2.3.	Diseño de la investigación	16
2.2.4.	Población y muestra	16
2.2.5.	Técnicas e instrumentos	17
2.2.6.	Fiabilidad de los instrumentos	17
III.	Resultados.....	19
3.1.	Resultados descriptivos	19
3.2.	Resultados inferenciales.....	28
3.2.1.	Pruebas de normalidad.....	28
3.2.2.	Clima organizacional y Satisfacción laboral.....	30
3.2.3.	Comunicación organizacional y Satisfacción laboral	31
3.2.4.	Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral	32
3.2.5.	Liderazgo organizacional y Satisfacción laboral	33

3.3.	Comprobación de hipótesis	35
3.3.1.	Prueba de hipótesis general.....	35
3.3.2.	Prueba de primera hipótesis específica	36
3.3.3.	Prueba de segunda hipótesis específica	37
3.3.4.	Prueba de tercera hipótesis específica.....	38
IV.	Discusión.....	40
V.	Conclusiones	43
VI.	Referencias.....	44
VII.	Anexo.....	47
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	48
	Anexo 2 <i>Operacionalización de las variables y dimensiones</i>	49
	Anexo 3. Instrumento.....	50

Lista de Tablas

Tabla 1 Variables y dimensiones	14
Tabla 2 Fiabilidad para el cuestionario clima organizacional.....	18
Tabla 3 Fiabilidad para el cuestionario satisfacción laboral	18
Tabla 4 Genero de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021.....	19
Tabla 5 Edades de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021.....	20
Tabla 6 Variable Clima organización de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	21
Tabla 7 Dimensión Comunicación organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	22
Tabla 8 Dimensión Relaciones interpersonales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	23
Tabla 9 Dimensión Liderazgo organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	24
Tabla 10 La variable Satisfacción laboral de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	25
Tabla 11 Dimensión motivación laboral de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	26
Tabla 12 Dimensión incentivos de bonos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021.	27
Tabla 13 Dimensión sistemas de recompensa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021.	28

Tabla 14 Dimensión sistemas de recompensa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021	28
Tabla 15 Prueba de normalidad	29
Tabla 16 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.....	30
Tabla 17 Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021.....	31
Tabla 18 Comunicación organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021	32
Tabla 19 Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021.....	33
Tabla 20 Liderazgo organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021.....	35
Tabla 21 Correlación Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	36
Tabla 22 Correlación Rho de Spearman entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral	37
Tabla 23 Correlación Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral	38
Tabla 24 Correlación Rho de Spearman entre liderazgo organizacional y la satisfacción laboral	39
Tabla 25 Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.	51
Tabla 26 Categorización de baremos para la variable	51
Tabla 27 Categorización de baremos para las dimensiones.....	52
Tabla 28 Categorización de baremos para la variable	52
Tabla 29 Categorización de baremos para las dimensiones.....	52

Lista de figuras

Figura 1 Genero de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021.....	19
Figura 2 Edades de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021.....	20
Figura 3 Clima organización de los docentes en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	21
Figura 4 Dimensión Comunicación organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	22
Figura 5 Dimensión Relaciones interpersonales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	23
Figura 6 Dimensión Liderazgo organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	24
Figura 7 La variable Satisfacción laboral de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	25
Figura 8 Dimensión motivación laboral de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021	26

Introducción

El clima organizacional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (UNSCH), correspondiente a la comunicación organizacional se muestra deficiente, porque es escasa la comunicación de algunas autoridades, funcionarios de la Universidad hacia los docentes, las relaciones interpersonales en muchos casos está deteriorada, no existe un liderazgo organizacional definido, porque la alta dirección no asume un compromiso de liderar el desarrollo en la Universidad; entonces como consecuencia, tenemos escasa satisfacción laboral de los docentes nombrados y contratados.

Bajo este contexto, surge la pregunta ¿qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021?, ¿qué relación existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral?, ¿qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral?, y ¿qué relación existe entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral?

Es así, la presente tiene como objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021. Y de manera específico, determinar la relación existente entre la comunicación organizacional y la satisfacción; determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, finalmente determinar la relación existente entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral. Por lo que se pretende probar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021. Y probar de manera específica si existe relación significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral. Y si existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral y finalmente si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el liderazgo organizacional.

Por otro lado, Este estudio y análisis examinará las partes teóricas del ambiente laboral y la felicidad laboral de los profesores y sus dimensiones de estudio. Asimismo, en lo práctico permitirá diseñar programas como alternativas de solución a la situación de clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la universidad. Metodológicamente, El objetivo de este estudio es servir de ejemplo para futuras investigaciones sobre cómo gestionar los asuntos públicos sobre todo las que están dirigidas a la población estudiantil considerando el tipo, nivel, diseño, procedimientos de recojo de datos y el manejo de la población informante. En lo social los resultados de la presente investigación, servirá para priorizar el desarrollo Estudiantil y la gestión adecuada de políticas públicas de mejora de un ambiente adecuado para desarrollar una mejor educación en favor de los estudiantes de la universidad. Y finalmente es importante realizar este estudio para reconocer las principales elementos y factores que permiten la escasa priorización de creación ambientes adecuados para desarrollar la educación, afín de brindar soluciones.

Por lo que la presente investigación sigue la siguiente estructura: Ítem I revisión literaria, ítem II materiales métodos, ítem III resultados, ítem IV discusión y finalmente las conclusiones.

I. Revisión de literatura

1.1. Marco histórico

Tratando de ir a más fuentes que nos puedan dar la razón por la cual la investigación climática se desarrolló en una u otra dirección, volvamos al trabajo de Tolman (1932), quien trató de explicar el comportamiento del "objetivo" (meta). utilizar representaciones cognitivas personales del entorno. La relación entre el entorno y el comportamiento en Tolman es manifiestamente subjetiva, y el concepto de clima sirve de claro precursor. Es el trabajo de K. Lewin (1935, 1939, 1951) el que fomenta un mayor interés en un contexto social. En particular, su trabajo experimental de laboratorio sobre el estilo de liderazgo de grupo con Lippitt y White introduce el concepto de "clima" como relación entre el individuo y el entorno. Dependiendo del comportamiento de los líderes (democrático, autocrático o laissez faire), el grupo se comporta de manera diferente y crea un clima diferente. Desde entonces, la investigación climática ha seguido diferentes direcciones metodológicas y conceptuales. Explicar el significado del clima de Lewin es adentrarse en su teoría de la personalidad, donde el individuo se siente inmerso en el espacio psicológico de fuerzas internas y externas que lo influyen, y la diferencia entre el "espacio vital" (ambiente percibido) y el "zona fronteriza". (el universo físico y social real) pero enfatizando la condición esencial del hombre dependiente del buscador. Su trabajo forma parte de un nuevo enfoque de las teorías organizativas que hace hincapié en el comportamiento de los individuos en su entorno, más que en su contexto social, el cual es considerado un patrón relativamente permanente y estable de la acción humana y la comunicación en una organización, que es un conjunto de fuerzas sociales que influyen en el individuo en ese entorno (Fernández Ríos, 1985). Se abrió el camino al clima psicológico y/u organizacional y su influencia continúa hasta el día de hoy. Murray's Theory (1938) es una obra que toma las ideas de las teorías de Lewin, aunque en ocasiones no se cita o se hace de pasada, y quizás fue más importante en el desarrollo de la investigación climática (Stern, 1970).

Murray reinterpreta las líneas de Lewin al conceptualizar las fuerzas externas e internas como necesidades (las tendencias autodirigidas de la personalidad) y presiones (controles situacionales externos). El ambiente tal como es afecta la atmósfera psicológica de los "individuos que trabajan" dentro de él. Murray identifica treinta fuerzas que forman, comprenden o combinan los requisitos psicológicos de un individuo en fuerzas internas (presión beta: la interpretación personal subjetiva del individuo de los objetos que influyen). Esta presión está equilibrada por fuerzas ambientales externas (presión-alfa: la cualidad objetiva y real de la presión), que ejercen presión social. Estas fuerzas representan tendencias que dan cohesión y dirección a la personalidad y que no pueden observarse directamente, pero sí inferirse de las acciones de los individuos o mediante tests de personalidad. Aunque el concepto ha ido evolucionando desde los años sesenta, entre las definiciones anteriores figura la de Cornell, que hace hincapié en el sentido interpretativo o ilustrativo del clima como interpretación o comprensión de uno de los elementos fundamentales de una organización, a saber, el papel propio y el de los demás dentro de ella. Según Argyris (1958), una organización se forma para alcanzar una meta o propósito, del cual se derivan un conjunto de necesidades y requerimientos; pero también el individuo llega a la organización con necesidades personales, que muchas veces no son las mismas que las necesidades de la organización. Una forma de mantener el conflicto emergente dentro de límites aceptables es crear compromiso, confianza interpersonal, y apertura (dimensiones del clima) que eviten que el conflicto se oculte para que los problemas puedan surgir y abordarse. solución correcta Las relaciones humanas son los principales factores del clima organizacional. Destaca la preocupación de Argyris de que el análisis climático no conduzca a una simplificación de la realidad. A Gellerman (1960), que sigue los pasos de definiciones similares y lo califica de "personalidad" o "carácter" de la organización, también hay que atribuirle la introducción del concepto de clima en la psicología organizativa e industrial. Las metas y tácticas de los individuos a través de las cuales se

expresan sus actitudes deben considerarse determinantes del clima. La publicación de *The Organizational Climate of Schools* (Halpin y Croft, 1963) supone la culminación del desarrollo de la investigación sobre el clima y el inicio de estos estudios. Un enorme juego esperanzador donde la búsqueda sistemática se mezcla con otros impulsos en su vasto y significativo desarrollo histórico (Glick, 1985). El crecimiento de la investigación en la última década muestra la preocupación que suscitan los problemas conceptuales y metodológicos asociados a la definición del clima organizacional. Quien dice que el debate sobre el concepto general y amplio de clima (Peirô, 1986) es largo y continúa, pues se puede concluir que el concepto no es anodino, aunque requiere una síntesis.

1.2. Base teórica

1.2.1. Clima organizacional y satisfacción laboral.

Siguiendo a Allen (2003) quien afirma que el clima organizacional es una construcción importantísima con implicaciones significativas para entender el comportamiento humano dentro de las organizaciones, sea privadas o públicas. Si bien es cierto que existe una serie de concepto y definiciones sobre el clima organizacional siendo no tan precisas y unitaria sobre el clima organizacional, sin embargo, muchos autores coinciden en ciertas peculiaridades que describe el constructo y que lo diferencian de otras definiciones como plantea Gerber (2003), McMurray & Scott (2003);

- ✓ En general, el clima se considera una construcción moral que puede cambiar con el tiempo.
- ✓ Es percibida y compartida por los miembros de la organización, lo que puede llevar a un consenso entre los individuos.
- ✓ Consiste en las impresiones generales de la organización que los miembros se forman a través de la interacción entre ellos y de las normas, políticas, estructuras y procedimientos de la organización.

- ✓ Las percepciones climáticas no son evaluaciones, sino descripciones de acontecimientos y condiciones ambientales.;
- ✓ El clima se construye de manera multidimensional.
- ✓ Se refiere a la actitud de una organización
- ✓ El clima puede afectar a la conducta de una persona.

Los cuales se puede inferir en tres dimensiones: 1) comunicación organizacional, 2) relaciones interpersonales y la 3) el liderazgo organizacional. Para Stringer el clima organizacional se considera como la colección y los patrones de los determinantes del ambiente laboral y las motivaciones que se producen dentro de las instituciones, mientras para Gerber (2003), todo lo anterior es relacionado pues son los sentimientos, la percepciones y actitudes impartidos entre los miembros de las instituciones sobre los elementos claves de la organización, que reflejan las precepto de buen vivir, valores y actitudes establecidas como practica o cultura organizacional de la institución y que influyen positivamente o negativamente en el comportamiento y la satisfacción de los trabajadores .

Por ello, para Wadhwa & Purohit (2012), el clima organizacional genera resultados significativos a nivel grupal e individual, y organizacional, y a su vez puede influenciar mayormente en la satisfacción laboral, así como en el desempeño de los trabajadores y de la organización en conjunto; es así, el clima organizacional también ayuda a determinar el éxito organizacional y es importante para lograr la efectividad organizacional.

De Long & Fahey (2000), afirma que el clima organizacional son apreciaciones impartidas entre los trabajadores acerca de las pericias, las

instrucciones y los métodos de valores frecuentes de la organización, es así el clima organizacional fomenta la manera y forma del contexto de las instituciones para poder incidir en la percepción de los trabajadores sobre la gestión de proceso de conocimiento, innovación, creatividad y las motiva a los trabajadores ser partícipes en el proceso de transformación de nuevos conocimiento productivos dentro de la organización.

Es por ello el clima de organizacional contribuye de manera importante y significativamente en todos los procesos que implica la gestión institucional y en el proceso psicológicos de cada trabajador, es decir permite adecuada comunicación, fluida clara, así como la solución de problemas, el aprendizaje, mayor productividad, la eficiencia y la motivación de una institución u organización y la satisfacción laboral (Rahimic, 2013)

Figura 1

Componentes de clima organizacional y su posible efecto en satisfacción y motivación laborales.



Nota. Adaptado de Eskandari, A., & Ghanbari, S. (2014). Organizational climate, job motivation and organizational citizenship behavior

En la figura anterior se puede observar los elementos que determinan y influyen en la clima organizacional, así como reglas y acuerdos claros, es decir los objetivos y metas institucionales que involucre a las personas en su realización personal, así como una buena comunicación eficiente y sinceras, asimismo las relaciones interpersonales y trabajo en equipo y liderazgo organización hacen que el ambiente laboral o el clima laboral sea favorable para institución, es decir que motive a los trabajadores a participar en el progreso y la gestión institucional y que a su vez logre que los colaboradores sientan satisfacción laboral, es decir que los trabajadores y personal en conjunto sientan realizados y motivados.

Según Rahimic (2013) influye de manera significativa sobre la satisfacción laboral, así como en la motivación laboral y la productividad de la empresa, así como la comunicación y viceversa. Además, Pritchard & Karisick en el año

1973, comprobaron que el clima organizacional está relacionado con el éxito sub-organización (dentro de una empresa), así como con la satisfacción laboral de los empleados. Existen otros estudios como de Jaeger, Bedell y Mumford (2007) evaluaron la relación entre el clima y la creatividad y así como el clima organizacional con otros factores como la salud, la innovación, y el cambio institucional.

Además, la satisfacción laboral además de generar otros efectos también motiva a los empleados, así como su mismo estudio ha sido la preocupación del departamento de recursos humanos en la institución y la investigación en la psicología organizacional. Es por ello se define como el deseo de adoptar altos niveles de esfuerzo personal justificado por el logro de los objetivos organizacionales, conduciendo estos esfuerzos a la satisfacción de una necesidad individual particular (Gomes, Asseiro, & Ribeiro, 2013). Es decir que una simple motivación en los trabajadores hace que estos dispongan y hagan entrega y esfuerzo verdadero en las actividades que los realiza. Es así aún más la motivación integrada es la forma más internalizada de motivación extrínseca. Aquí la persona valora y acepta las razones del comportamiento, aunque todavía no lo considere divertido o interesante (Gagné & Deci, 2005).

Además, el clima organizacional permite inducir, motivar y dirigir las actividades y comportamientos de los empleados con la finalidad de crear y lograr una adecuada conciencia organizacional logro de los objetivos de ésta. Es decir, la adecuada conducta cívica organizacional incluye varios elementos como el comportamiento en el cumplimiento de actividades más allá de lo requerido; comportamientos basados en elección personal; comportamientos

dirigidos hacia los demás o hacia la organización; y también en evitar comportamientos que sean perjudiciales para la organización (Oplatka, 2009).

1.3. Marco conceptual

1.3.1. Clima organizacional.

(Rodríguez, 2013, p. 15) expresa que: “Son las características que definen a una organización y que las diferencian unas de otras, tienden a manifestarse a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Zambrano (2012) adiciona al concepto de que es un factor estratégico para conseguir éxito en las gestiones de las entidades, paralelo a la organización formal, la ejecución de funciones por parte de las personas ocupadas consigue mostrar una conducta al interactuar con sus compañeros de trabajo en una determinada organización. El clima organizacional es el ambiente que genera de manera particular cada institución, que el trabajador crea y comprende para así mejorar la interactividad con sus compañeros y en el sistema organizacional, poniendo énfasis en la participación como componente primordial para medir la percepción de clima en la entidad. (Méndez, 2006).

1.3.2. Comunicación organizacional.

Este concepto hace referencia al conjunto total de mensajes que los miembros de una organización intercambian, y entre está y sus diferentes públicos externos. (Andrade & Horacio, 2005)

1.3.3. Relaciones interpersonales.

Este concepto que está incluido en el ámbito de la salud mental, refiere a las relaciones sociales e interpersonales sobre todo en el trabajo, estos se ven reflejados en la interacción recíproca entre más de dos personas; las relaciones interpersonales por lo tanto tienen directrices a seguir y conlleva a verlas de manera positiva como las

habilidades de las personas para una comunicación asertiva, autenticidad, la solución de conflictos; es por ello que entablar relaciones son importantes y mucho más en lo laboral (Schein, 1993).

1.3.4. Liderazgo organizacional.

Es aquella comunicación del líder con sus trabajadores para generar un buen clima de trabajo y gracias a ello apetezcan trabajar; es una responsabilidad que recae sobre el jefe o líder para solucionar los conflictos que se puedan presentar en adelante con los trabajadores y para ello el jefe debe ser una persona de bien que sepa intervenir de manera adecuada impartiendo respeto, ya que con la categoría de poder que se le otorga al líder éste muchas veces suele gritar, humillar o faltar el respeto; sin embargo, debe demostrar respeto hacia sus trabajadores que como personas tienen sentimientos y una ofensa puede generar resentimiento entre ellos. (Gelvan, 2007)

1.3.5. Satisfacción laboral.

Se conoce como aquella percepción de un trabajador respecto al ambiente en el que se desenvuelve con sus funciones laborales, con ello la importancia del clima laboral. Esta satisfacción correspondiente al trabajo tiene que ver con la percepción individual, y ocurre cuando los deseos y las capacidades en conjunto de las personas concuerdan con las funciones que realizan en sus lugares de trabajo, con ello cuanto más próximo estén los trabajadores de sus expectativas mayor es la satisfacción. (Álvarez, 2007).

1.3.6. Motivación laboral.

La motivación de las personas en el trabajo ha sido una de las cuestiones de mayor preocupación en la historia de la empresa moderna, es un tema que buscan responder empresarios, docentes de universidades, científicos, psicólogos, cómo hacer para que los trabajadores tengan ganas de maximizar su talento en el trabajo, de que vayan

contentos y pongan su esfuerzo y energía al servicio de la entidad donde laboran. (Rusu & Avasilcai, 2014).

1.3.7. Incentivos y bonos.

Tejada & Giménez (2007) Alude no solamente al efectivo, sino otras muestras más de incentivos que se otorgan como reconocimiento de que algo se ha hecho bien a través de un incentivo especial o bono, es importante destacar el logro de una persona como un mensaje de que tiene una ejemplar conducta, es así que influye a sus demás compañeros de manera positiva, por ello los incentivos positivos también los negativos genera un efecto en la empresa.

1.3.8. Sistema de recompensas.

Se conoce a la recompensa como el estímulo para reforzar una conducta; con ello se logra que el individuo tenga mayor probabilidad de repetir esa conducta que fue buena para la empresa, este estímulo es percibido por nuestro cerebro para luego activar sistemas de placer. (Litwin & Stringer, 1968).

1.4. Marco referencial

1.4.1. Antecedentes internacionales.

Velázquez (2015) Menciona en su investigación que de acuerdo con algunas determinaciones organizacionales la socialización laboral está establecido por las funciones y cultura en el lugar de trabajo, con ello el clima adecuado conlleva un mejor desenvolvimiento de la persona para su producción; lo mencionado se corrobora en resultados estadísticos que señalan que existe mayor producción de un trabajador con ambiente favorable y una mejor retribución salarial. Esto mencionado son mecanismos en el trabajo necesarios para mejorar el clima organizacional; esto no solo corresponde al ámbito laboral, sino que también influye a la sociedad y la familia.

Paredes (2018) en su trabajo realizó un estudio en una entidad pública en el que toma en cuenta factores de ambiente de las personas que trabajan en el área administrativo de dicha institución. Paredes afirma una correlación de unidad entre sus variables, menciona que el clima del trabajo es fundamental para que exista un mayor desempeño de la persona ocupada, atiende los niveles de clima organizacional y de desempeño laboral; en este trabajo el desempeño laboral será determinado por el clima organizacional; y cabe mencionar que en esta correlación influye los caracteres del trabajador ajenos a la función que realiza cada trabajador en dicha institución.

1.4.2. Antecedentes nacionales.

Cruz (2018) en su investigación realizada en los diferentes colegios en el distrito de Ate, analiza la productividad de estos a través del clima, el cual determina el nivel de motivación para cada docente en su labor; y la satisfacción expresada en distintos niveles que concuerdan con las necesidades de la persona ocupada. En la investigación el autor menciona que no existe correlación entre estas dos variables porque la satisfacción como se ha mencionado se presenta en distintos niveles, por ello la satisfacción laboral es determinado por el grado de las necesidades por parte del trabajador dentro del colegio; el autor resalta que la satisfacción de la persona ocupada tiene que ver con el performance que el docente realice en su salón de clases y con ello generar una satisfacción laboral.

Ascarza (2017) en su trabajo de investigación menciona que la satisfacción laboral el cual tiene que ver con las labores de desempeño de funciones que realiza la gestión administrativa está sujeta al clima organizacional que se muestra en el ambiente. La autora de la investigación reconoce una correlación de manera positiva entre sus variables de estudio, ya que la correlación de las variables tienen que ver con el campo de la gestión educativa, el cual es un escenario donde existe relaciones interpersonales

de mayor amplitud a comparación de un ambiente de desempeño docente en un aula; con ello sustenta de que la organización necesita de un apropiado clima de trabajo para que los individuos perciban satisfacción al realizar sus correspondientes funciones laborales y así poder lograr una óptima gestión.

II. Materiales y métodos

2.1. Materiales

2.1.1. Variables e indicadores.

Tabla 1

Variables y dimensiones

Variable	Dimensión
Variable 1	
Clima Organizacional	X1: Comunicación organizacional X2: Relaciones interpersonales X3: Liderazgo organizacional
Variable 2	
Satisfacción laboral	Y1: Motivación laboral Y2: Incentivos y bonos Y3: Sistema de recompensas

Nota. Elaboración propia.

Fuentes de información.

Las fuentes de información que se usó fue información primaria, recogidas a base de encuesta realizada a las unidades de la investigación mediante cuestionarios.

2.1.2. Equipos tecnológicos.

Para procesar texto se usó laptop i5 y Microsoft Office Plus 2021. Para procesar datos se usó el software estadístico de SPSS25.

2.2. Métodos

2.2.1. Enfoque de la investigación.

La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que como tal busca probar la hipótesis planteada sobre la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, con base a la información cuantificable recolectada mediante la encuesta y el proceso estadístico a fin de establecer el comportamiento entre las variables de estudio y probar la teoría del clima organización y satisfacción laboral. Para ello describió un análisis secuencia como se muestra en la siguiente figura.

Diagrama 1

Proceso de investigación cuantitativo



Nota. Adaptado de Hernández y otros (2014). Metodología de la investigación.

2.2.2. Tipo y nivel de investigación.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada y de corte transversal. Aplicada porque está orientado a la búsqueda de soluciones y coadyuvar a tomar decisiones a los decisores de política en cuanto a clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes. Y es de corte transversal, ya que el estudio se realizó en un momento determinado del

tiempo. Es decir, la información analizada de clima organización y satisfacción laboral fue tomada/recogida única vez o en un solo periodo.

Nivel de investigación

El nivel de investigación es correlacional, ya que con ello se buscó establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en la UNSCH. Sin embargo, cabe mencionar, que la correlación no implica causalidad (causa-efecto) entre estas variables estudiadas.

2.2.3. Diseño de la investigación.

Fue no experimental-transeccional, ya que en la presente investigación la información recogida ha sido recogida mediante encuestas tal como son, sin el uso de algún experimento o manipulación a las unidades de investigación en único determinado espacio temporal.

2.2.4. Población y muestra.

Población

Está compuesta por 866 docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2021

Muestra

Se realizó un muestreo aleatorio simple con 95% de confianza y 5% de error, y siendo docentes que conforman la muestra fue 267 docentes, calculado de la siguiente manera:

$$n = \frac{(p * q) * Z^2 * N}{E^2(N - 1) + (p * q) * Z^2}$$

$$n = \frac{(0.5 * 0.5) * 1.96^2 * 866}{0.05^2(865) + (0.5 * 0.5) * 1.96^2} = 266.35 \cong 267$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra

Z : Coeficiente de confianza

N : Tamaño del universo o población

p : Probabilidad de éxito o a favor

q : Probabilidad de fracaso o en contra, que es igual a (1-p)

E : Error de estimación (asumido por el investigador).

2.2.5. *Técnicas e instrumentos.*

Técnicas

Para ambas variables se utilizó el método de encuesta, y cada variable requirió su propio instrumento.

Instrumentos

Se administró un cuestionario (18 en total: 9 para cada variable) y/o preguntas sobre la variable clima organizacional y sus tres dimensiones (comunicación organizacional, relaciones interpersonales y liderazgo organizacional), así como la variable satisfacción laboral y sus tres dimensiones (motivación, incentivos y bonificaciones, y sistema de recompensas).

2.2.6. *Fiabilidad de los instrumentos.*

La confiabilidad de los instrumentos para las variables se muestra en las siguientes tablas, donde se observa que la fiabilidad mediada por el Alfa de

Cronbach. El estadístico de fiabilidad para el instrumento de clima organización es 83.3%, lo cual representa un nivel de fiabilidad buena.

Tabla 2

Fiabilidad para el cuestionario clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	9

Nota: Resultados de cálculo en SPSS

En cambio, para el instrumento de satisfacción laboral el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach =76.2% representa un nivel de fiabilidad muy aceptable, lo cual indica los instrumentos son bastante confiables para inferir los resultados.

Tabla 3

Fiabilidad para el cuestionario satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	9

Nota: Resultados de cálculo en SPSS

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

La siguiente figura y tabla muestra del 100% (267) de los docentes que han sido encuestados de la UNSCH 2021, la mayor cantidad fue del género masculino el 76.8% (205) y mientras femenino el 23.2% (62).

Tabla 4

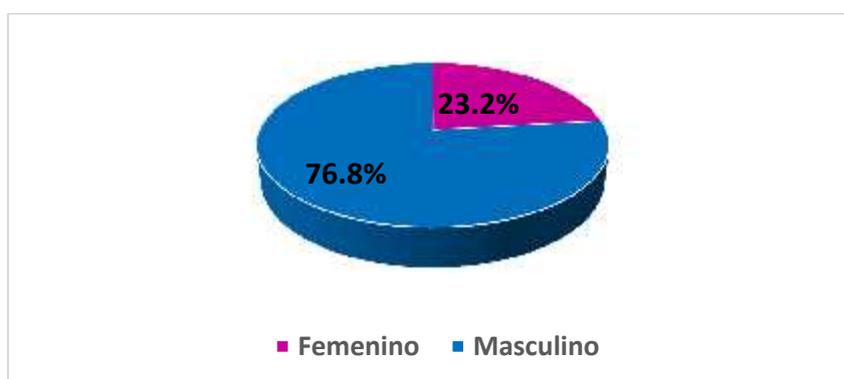
Genero de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	62	23.2
Masculino	205	76.8
Total	267	100,0

Nota: Elaboración en base a la ficha de encuesta clima organizacional (2021)

Figura 2

Genero de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021



Nota: Elaboración en base a la ficha de encuesta clima organizacional (2021)

En la siguiente la **Tabla 5** y **Figura 3** se muestra que del 100% (267) de los docentes de la UNSCH 2021, la mayor cantidad (43.8%) tiene edades desde 50 a 59 años, el 24% tienen edades desde 40 a 49 años, el 21.7% tienen edades desde 30 a 39 años, y finalmente la menor cantidad (10.1%) tiene edades desde 70 hasta 75.

Tabla 5

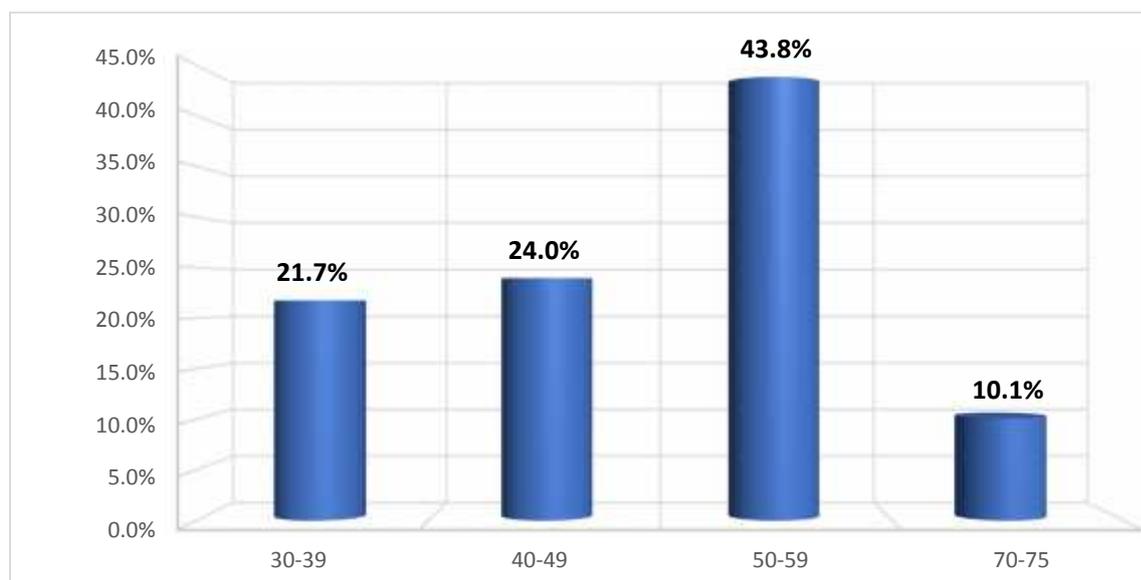
Edades de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021

Niveles (años)	Frecuencia	Porcentaje
30-39	58	21.7
40-49	64	24
50-59	117	43.8
70-75	27	10,1
Total	267	100,0

Nota: Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

Figura 3

Edades de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021



Nota: Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

La siguiente figura y tabla muestra que del 100% (267) de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021, la mayor cantidad de los docentes ha percibido un clima organizacional medio o regular (53.9%) en la universidad, seguidamente el 34.5% (92) de los docentes ha percibido un clima organizacional alto o bueno y finalmente el 11.6% (31) de los docentes ha percibido una clima bajo o pésimo.

Tabla 6

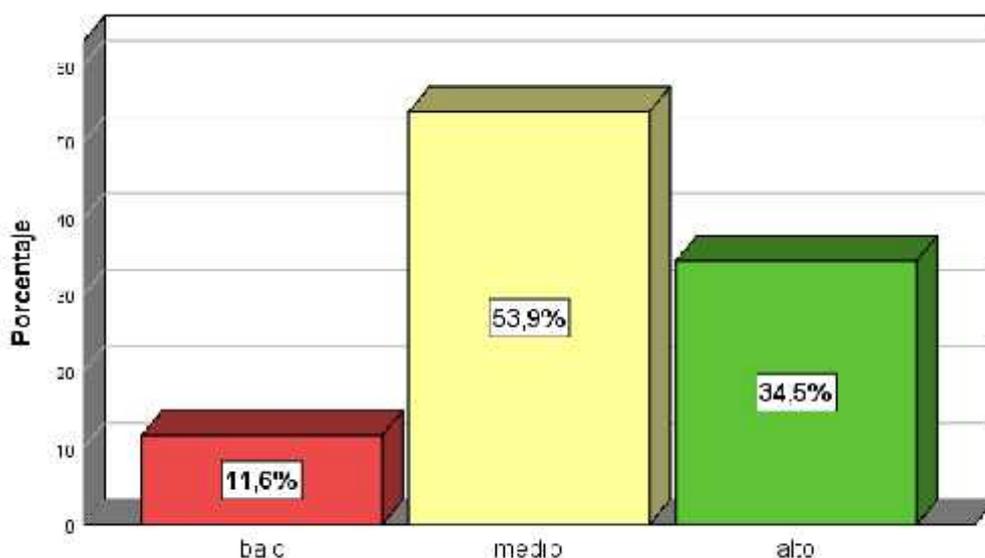
Variable Clima organización de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	11,6
Medio	144	53,9
Alto	92	34,5
Total	267	100,0

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta y la clasificación de Baremos anexo 03, tabla 24 de Clima organizacional (2021).

Figura 4

Clima organización de los docentes en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021



Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

La siguiente tabla y figura muestra que del 100% (267) de los docentes de la UNSCH 2021, la mayor cantidad de los docentes ha percibido una comunicación de nivel alto (52.8%), seguidamente el 37.8% (101) de los docentes ha percibido un clima laboral alto o bueno y finalmente el 9.4% (25) de los docentes ha percibido un clima de nivel bajo.

Tabla 7

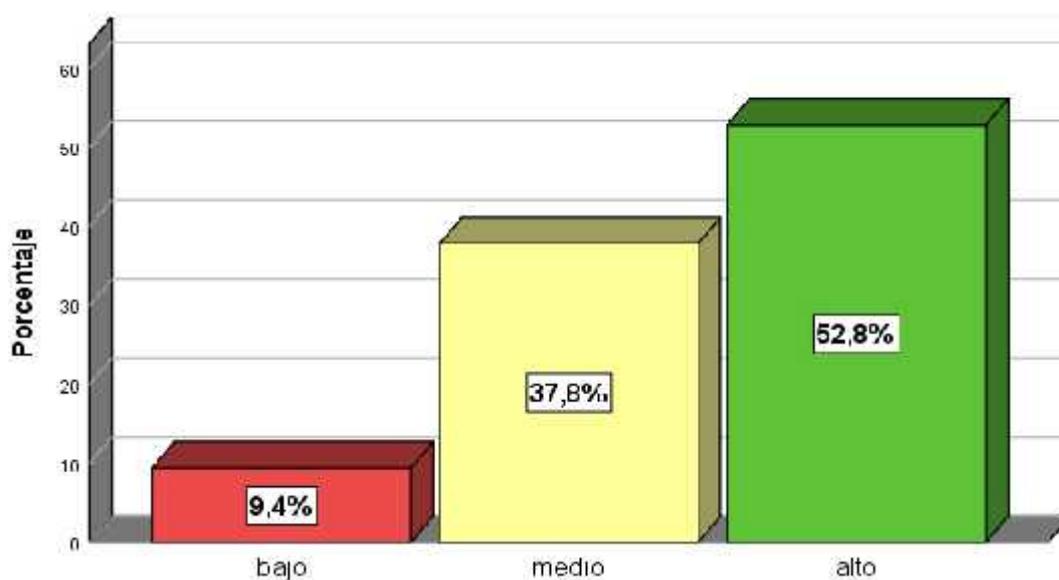
Dimensión Comunicación organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	9,4
Medio	101	37,8
Alto	141	52,8
Total	267	100,0

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

Figura 5

Dimensión Comunicación organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021



Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

La siguiente figura y tabla muestra que del 100% (267) de los docentes de la UNSCH 2021, la mayor cantidad de los docentes ha percibido relaciones interpersonales de nivel medio (54.7%), seguidamente el 30.7% (82) de los docentes ha percibido un nivel bajo en las relaciones interpersonales y finalmente el 14.6% (39) de los docentes ha percibido un nivel alto de relaciones interpersonales.

Tabla 8

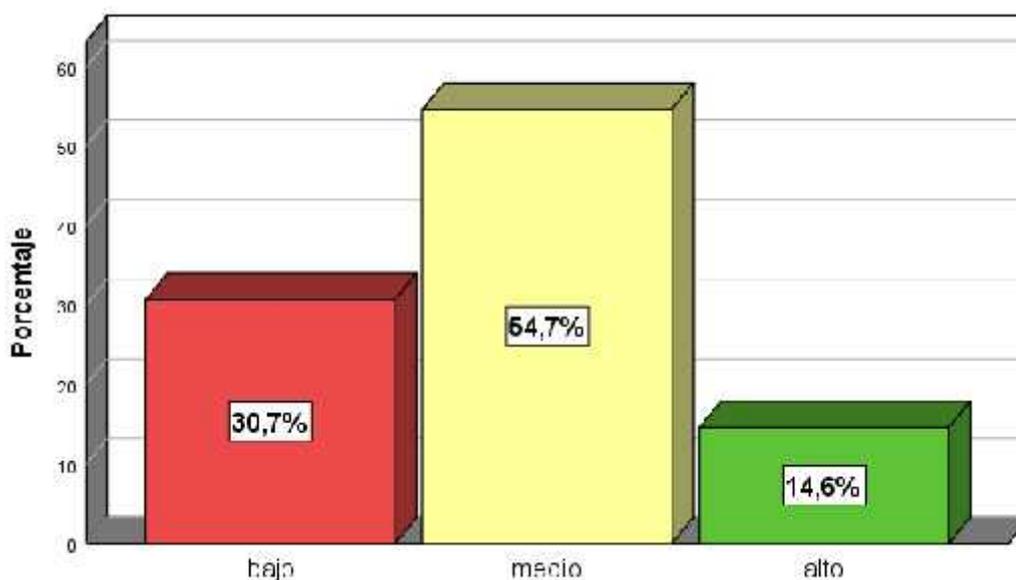
Dimensión Relaciones interpersonales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	82	30,7
Medio	146	54,7
Alto	39	14,6
Total	267	100,0

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

Figura 6

Dimensión Relaciones interpersonales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021



Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

La siguiente tabla y figura muestra que del 100% (267) de los docentes de la UNSCH 2021, la mayor cantidad de los docentes ha percibido un nivel medio de liderazgo en la universidad (78.3%), seguidamente el 11.2% (30) de los docentes ha percibido un alto liderazgo y finalmente el 10.5% (28) de los docentes ha percibido un nivel bajo de liderazgo.

Tabla 9

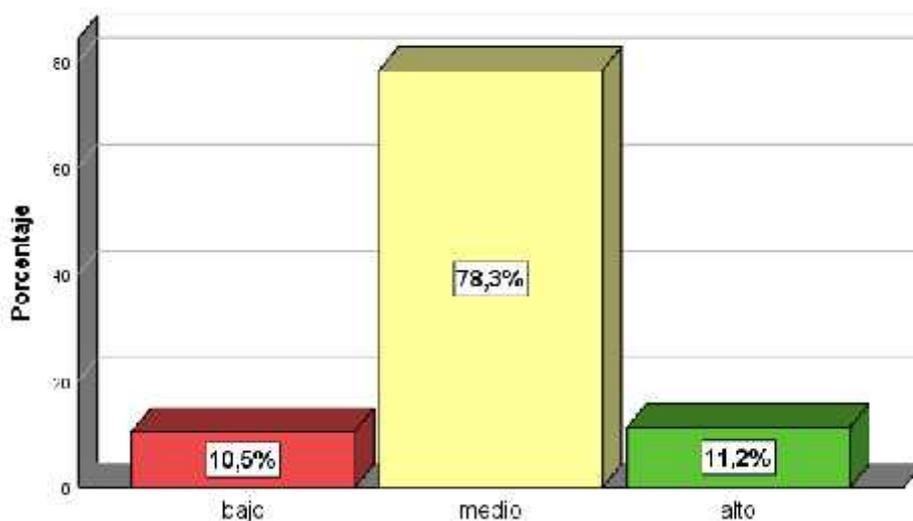
Dimensión Liderazgo organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	10,5
Medio	209	78,3
Alto	30	11,2
Total	267	100,0

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

Figura 7

Dimensión Liderazgo organizacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021



Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional (2021)

La siguiente tabla y figura indica que del 100% (267) de los docentes de la UNSCH 2021, la mayor cantidad de los docentes ha percibido nivel medio de su satisfacción laboral (78,3%), seguidamente el 11,2% (30) de los docentes ha percibido su satisfacción laboral alto y finalmente el 10,5% (28) de los docentes ha percibido un nivel bajo de su satisfacción laboral.

Tabla 10

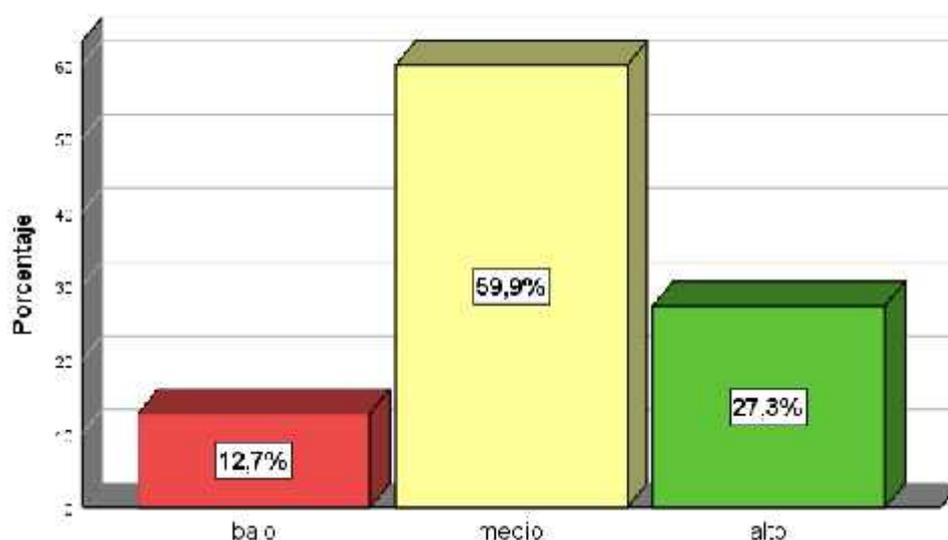
La variable Satisfacción laboral de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	12,7
Medio	160	59,9
Alto	73	27,3
Total	267	100,0

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Satisfacción Laboral (2021)

Figura 8

La variable Satisfacción laboral de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021



Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Satisfacción Laboral (2021)

La siguiente tabla y figura manifiesta que del 100% (267) de los docentes de la UNSCH 2021, la mayor cantidad de los docentes ha percibido nivel medio de su motivación laboral (46.8%), seguidamente el 33.0% (88) de los docentes ha percibido su motivación laboral alto y finalmente el 20.2% (54) de los docentes ha percibido un nivel bajo en cuanto a su motivación laboral.

Tabla 11

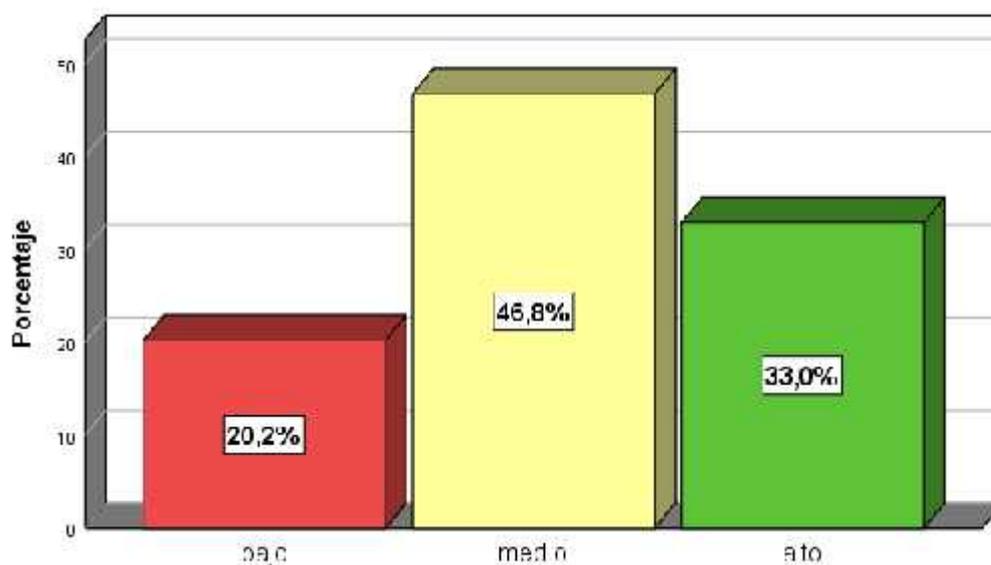
Dimensión motivación laboral de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	54	20,2
Medio	125	46,8
Alto	88	33,0
Total	267	100,0

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Satisfacción Laboral (2021)

Figura 9

Dimensión motivación laboral de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021



Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Satisfacción Laboral (2021)

La tabla y figura a continuación señala que del 100% (267) de los docentes de la UNSCH 2021, la mayor cantidad de los docentes ha percibido un nivel medio en cuanto al incentivo de bonos (52.8%), seguidamente el 36.7% (98) de los docentes ha percibido un nivel bajo en cuanto al incentivo de bonos y finalmente el 10.5% (28) de los docentes ha percibido un nivel alto en cuanto incentivo de bonos.

Tabla 12

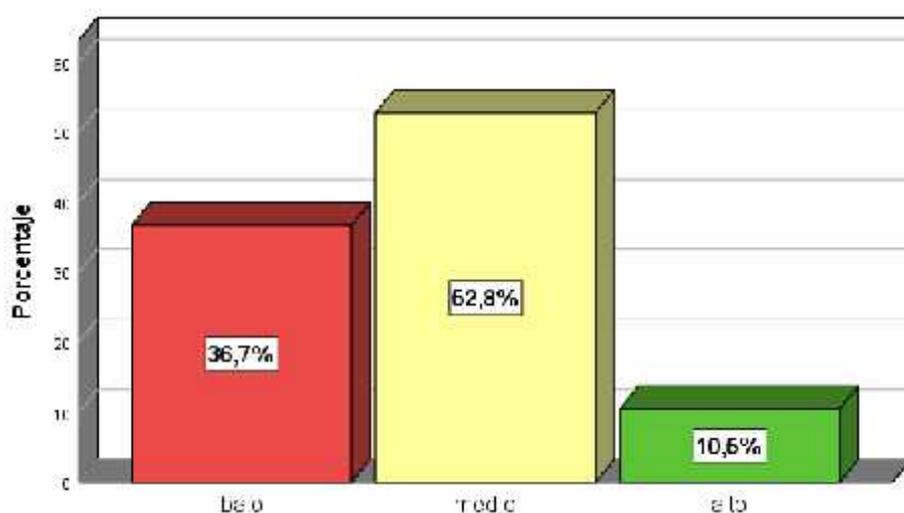
Dimensión incentivos de bonos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	98	36,7
Medio	141	52,8
Alto	28	10,5
Total	267	100,0

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Satisfacción Laboral (2021)

Figura 10

Dimensión incentivos de bonos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021.



Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Satisfacción Laboral (2021)

La siguiente figura y tabla muestra que del 100% (97) de los docentes de la UNSCH 2021, la mayor cantidad de los docentes ha percibido un nivel medio en cuanto los sistemas de recompensa (69.3%), seguidamente el 28.5% (76) de los docentes ha percibido un nivel bajo en cuanto a los sistemas de recompensa y finalmente el 2.2% (6) de los docentes ha percibido un nivel alto en cuanto al sistema de recompensa.

Tabla 13

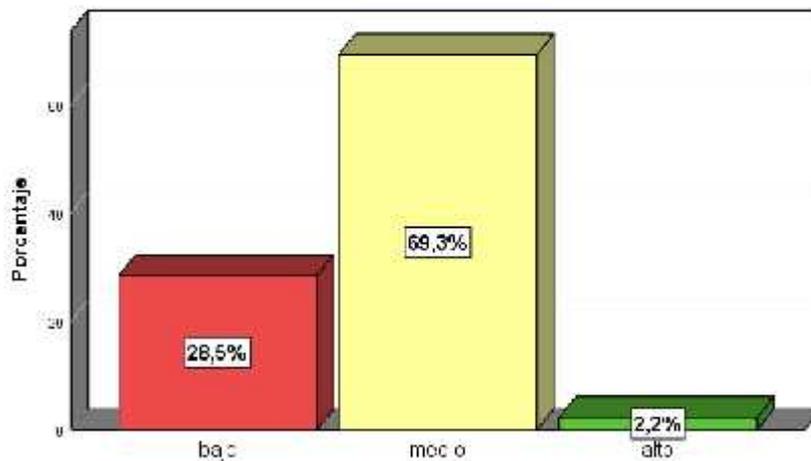
Dimensión sistemas de recompensa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	76	28,5
Medio	185	69,3
Alto	6	2,2
Total	267	100,0

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Satisfacción Laboral (2021)

Figura 11

Dimensión sistemas de recompensa de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – 2021.



Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Satisfacción Laboral (2021)

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Pruebas de normalidad.

De acuerdo con la regla de decisión para lograr definir si nuestros datos tienen una distribución normal, el p-valor del estadístico debe ser mayor al nivel de significancia de 0.05; y en el caso que los datos tenga una distribución no normal, el P valor debe ser

menor el nivel de significancia de 0.05 como se aprecia en la siguiente tabla 15. “prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50” (Romero, 2016, p. 105).

Tabla 14

Prueba de normalidad

Hipótesis estadística		
Hipótesis nula	valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis alternativa	Valor $p < 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal

En la siguiente tabla, se muestra para la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov tiene un valor de significancia (p-valúe) = 0,000 < 0.05 para las variables sistema de recompensa; un valor de significancia (p-valúe) = 0,001 < 0.05 para la variable liderazgo organizacional; un valor de significancia (p-valúe) = 0,003 < 0.05 para la variable incentivos de bonos, por tanto, no provienen de una distribución normal; pero un valor de significancia (p-valúe) = 0,2 > 0.05 para las variables clima organizacional y satisfacción laboral si provienen de una distribución normal. Deduciendo que la mayoría de las variables no presentan una distribución normal, se utilizará el estadístico rho de Spearman para la comprobación de hipótesis.

Tabla 15*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones*

<i>Variables</i>	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.(p-Valor)</i>	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Clima organizacional	,070	267	,200*	,988	267	,533
Liderazgo organizacional	,125	267	,001	,971	267	,032
Incentivos y bonos	,115	267	,003	,971	267	,035
Sistema de recompensa	,205	267	,000	,916	267	,000
Satisfacción laboral	,077	267	,200*	,987	267	,472

Nota. Dado que el total de encuestados resulta mayor a 50, se considera en cuenta los valores resultantes de la prueba Kolmogorov Smirnov.

3.2.2. *Clima organizacional y Satisfacción laboral.*

La **Tabla 16**, nos muestra que del 100% (267) docentes de la universidad; el 19.5% (52) de los docentes perciben tener un clima organizacional y una satisfacción laboral de nivel alto, el 7.5% (20) de los docentes manifestaron tener un clima organizacional y satisfacción laboral baja, el 40.8% (109) manifestaron tener un clima organizacional y una satisfacción laboral medio o regular.

Tabla 16

Clima organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021.

		Satisfacción Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Clima organizacional	Bajo	Recuento	20	11	0	31
		% del total	7,5%	4,1%	0,0%	11,6%
	Medio	Recuento	14	109	21	144
		% del total	5,2%	40,8%	7,9%	53,9%
	Alto	Recuento	0	40	52	92
		% del total	0,0%	15,0%	19,5%	34,5%
Total	Recuento	34	160	73	267	
	% del total	12,7%	59,9%	27,3%	100,0%	

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional y Satisfacción laboral (2021)

3.2.3. Comunicación organizacional y Satisfacción laboral.

La **Tabla 17**, nos muestra que del 100% (267) docentes de la universidad; el 22.5% (60) de los docentes perciben tener una comunicación organizacional y satisfacción laboral alta, el 5.2% (14) de los docentes manifestaron tener una comunicación organizacional y satisfacción laboral baja, el 26.6% (71) manifestaron tener una comunicación organizacional y una satisfacción laboral medio.

Tabla 17

Comunicación organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Comunicación organizacional	Bajo	Recuento	14	11	0	25
		% del total	5,2%	4,1%	0,0%	9,4%
	Medio	Recuento	17	71	13	101
		% del total	6,4%	26,6%	4,9%	37,8%
	Alto	Recuento	3	78	60	141
		% del total	1,1%	29,2%	22,5%	52,8%
Total	Recuento	34	160	73	267	
	% del total	12,7%	59,9%	27,3%	100,0%	

Nota: Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional y Satisfacción laboral (2021)

3.2.4. Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral.

La **Tabla 18**, nos muestra que del 100% (267) docentes de la universidad; el 11.2% (30) de los docentes perciben las relaciones interpersonales y satisfacción laboral alta, el 6.2% (17) de los docentes manifestaron percibir relaciones interpersonales y satisfacción laboral baja, mientras la mayoría (35.6%) manifestaron percibir las relaciones interpersonales y una satisfacción laboral regular o medio.

Tabla 18

Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Relaciones interpersonales	Bajo	Recuento	20	56	6	82
		% del total	7,5%	21,0%	2,2%	30,7%
	Medio	Recuento	14	95	37	146
		% del total	5,2%	35,6%	13,9%	54,7%
	Alto	Recuento	0	9	30	39
		% del total	0,0%	3,4%	11,2%	14,6%
	Total	Recuento	34	160	73	267
		% del total	12,7%	59,9%	27,3%	100,0%

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional y Satisfacción laboral (2021)

a la ficha de encuesta Clima organizacional y Satisfacción laboral (2021)

3.2.5. Liderazgo organizacional y Satisfacción laboral.

La

Tabla 19, nos muestra que del 100% (267) docentes; el 7.9% (21) de ellos perciben el liderazgo en la universidad y satisfacción laboral alta, el 3% (8) de los docentes manifestaron percibir el liderazgo y satisfacción laboral baja, mientras la mayoría (49.1%) manifestaron percibir un liderazgo y una satisfacción laboral regular o medio.

Tabla 19

Liderazgo organizacional y Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2021

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo organizacional	Bajo	Recuento	8	20	0	28
		% del total	3,0%	7,5%	0,0%	10,5%
	Medio	Recuento	26	131	52	209
		% del total	9,7%	49,1%	19,5%	78,3%
	Alto	Recuento	0	9	21	30
		% del total	0,0%	3,4%	7,9%	11,2%
	Total	Recuento	34	160	73	267
		% del total	12,7%	59,9%	27,3%	100,0%

Nota. Elaboración en base a la ficha de encuesta Clima organizacional y Satisfacción laboral (2021)

3.3. Comprobación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis planteadas se basó en la evaluación de P-valúe del estadístico comparando con los niveles de significancias convencionales.

La regla decisión

Rechazamos la hipótesis H_1 cuando la P-valúe es menor a $\alpha = 0.05$ y se acepta hipótesis H_0 cuando la P-valúe es mayor a $\alpha = 0.05$

3.3.1. Prueba de hipótesis general.

Hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.

H_A : Existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.

Tabla 20

Correlación Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

n=267	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Clima organizacional	0.627	0.000

Al examinar la **Tabla 20** el p-valor (0.000) <0.05 lo que nos señala de que se rechaza la hipótesis nula por cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe correlación considerable significativa entre la clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes siendo de tipo positiva (directa) considerable (0.627), significa que a mejor clima organizacional mejorara la satisfacción laboral de los docentes. Por ende, se logró demostrar la hipótesis general.

3.3.2. Prueba de primera hipótesis específica.

Hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.

H_A : Existe relación significativa entre significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.

Tabla 21

Correlación Rho de Spearman entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral

n=267	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Comunicación organizacional	0.555	0.000

Al examinar la **Tabla 21**, el p-valor (0.000) <0.05 nos señala que se rechaza la hipótesis nula por cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación considerable significativa entre la comunicación y satisfacción laboral de los docentes siendo de tipo positiva (directa) considerable (0.555), significa que a mejor comunicación en la universidad mejorara la satisfacción laboral de los docentes. Por ende, se logró demostrar la primera hipótesis específica.

3.3.3. Prueba de segunda hipótesis específica.

Hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.

H_A : Existe relación significativa entre significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.

Tabla 22*Correlación Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral*

n=267	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Relaciones interpersonales	0.548	0.000

Al contemplar la **Tabla 22**, p-valor (0.000) <0.05 nos advierte que se rechaza la hipótesis nula por cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación considerable significativa entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los docentes siendo de tipo positiva (directa) considerable (0.548), significa que a mejores relaciones interpersonales en la universidad mejorara la satisfacción laboral de los docentes. Por ende, se logró demostrar la segunda hipótesis específica.

3.3.4. Prueba de tercera hipótesis específica.

Hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.

H_A : Existe relación significativa entre significativa entre liderazgo organizacional y la satisfacción laboral del docente de la UNSCH, 2021.

Tabla 23*Correlación Rho de Spearman entre liderazgo organizacional y la satisfacción laboral*

n=267	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
liderazgo organizacional	0.540	0.000

Como evidencia la **Tabla 23**, p-valor (0.000) <0.05 nos advierte que se rechaza la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación considerable significativa entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los docentes siendo de tipo positiva (directa) considerable (0.540), significa que a mejores líderes en la universidad mejorara la satisfacción laboral de los docentes. Por ende, se logró demostrar la tercera hipótesis específica.

IV. Discusión

En la actualidad es de suma importancia la existencia de un adecuado clima organizacional, ya que se considera como una estrategia para que las entidades puedan tener éxito, junto a las actividades de interacción social de sus trabajadores. (Zambrano, 2012) a fin de que no solo busque la satisfacción y/o prestación de servicios o bienes a los beneficiarios, sino que ello implique la satisfacción laboral que permita percibir nuestras expectativas, que las capacidades y lo que deseen los trabajadores estén sincronizados con sus funciones, además de las condiciones laborales, por ello la cercanía de las funciones que nos piden hacer y lo que nosotros esperamos hace que exista mayores niveles de satisfacción en nuestro trabajo. (Álvarez, 2007). El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en el año 2021. En relación a este, los resultados muestran que el 40.8% (109) los docentes manifestaron tener un clima organizacional y una satisfacción laboral medio o regular y solo el 19.5% (52) de los docentes perciben tener un clima organizacional y una satisfacción laboral de nivel alto y otros de 6% consideran baja. Además, la correlación entre estas variables, muestran un nivel de asociación significativa de 62.7%, lo cual indica que cuanto más mejor es el clima organización en la universidad también hay menora en la satisfacción laboral. Esto resultados son coherentes con los estudios de Cruz (2018) quien considera sustancial el clima en una institución para que estas personas se sientan motivados en el lugar de trabajo.

En relación a la comunicación organizacional entendida, en palabras de Andrade y Horacio (2005), como el total de mensajes intercambiados por los miembros de una entidad, y sus diferentes públicos externos y que por ende podría mejorar la satisfacción laboral dentro de la organización. Los resultados muestran que el 22.5% (60) de los docentes perciben tener una comunicación organizacional y satisfacción laboral alta, el 5.2% (14) de los docentes

manifestaron tener una comunicación organizacional y satisfacción laboral baja, el 26.6% (71) manifestaron tener una comunicación organizacional y una satisfacción laboral medio y además, estas variables evidencian una correlación significativa positiva (directa) considerable (0.555), lo cual implicaría que a mejor comunicación en la universidad mejoraría la satisfacción laboral de los docentes. Estos resultados son coherentes con las investigaciones Velázquez (2015) menciona que el individuo produce más en su trabajo cuando prima un ambiente favorable y una buena retribución de parte de su jefe; asimismo Paredes (2018) menciona que el personal administrativo en la satisfacción de la democracia básica y convivencia es como resultado del clima de trabajo considerado como un punto determinante para el desempeño óptimo y satisfacción laboral.

En relación a relaciones interpersonales entendida como aquella interacción entre más de dos personas sobre todo en el trabajo, y las relaciones sociales que permiten comunicarse a los trabajadores de manera auténtica, asertiva, saber solucionar problemas, entablar relaciones y con ello resalta su importancia y más aún en el trabajo (Schein, 1993) que conllevaría mejorar la satisfacción laboral en las instituciones. Los resultados encontrados en la presente investigación que el 11.2% (30) de los docentes perciben las relaciones interpersonales y satisfacción laboral alta, el 6.2% (17) de los docentes manifestaron percibir relaciones interpersonales y satisfacción laboral baja, mientras la mayoría (35.6%) manifestaron percibir las relaciones interpersonales y una satisfacción laboral regular o medio. Además, la correlación entre estas variables presenta una asociación positiva significativa considerable (0.548) lo que implica que a mejores relaciones interpersonales en la universidad mejorara la satisfacción laboral de los docentes de la UNSCH, que son coherentes con los estudios de Velázquez (2015) y Paredes (2018).

Finalmente, en relación a liderazgo organizacional satisfacción laboral, en términos de Gelvan (2007), implica un arte no solo en la comunicación orientado a logro de objetivos

organizacionales sino también personales, de crecimiento personal y profesional unido a logro de las metas y objetivos de las instituciones que en la última instancia motiva que los trabajadores realicen su labores con entusiasmo y voluntad. En relación a ello los resultados encontrados evidencian que el 7.9% (21) de los docentes perciben el liderazgo en la universidad y satisfacción laboral alta, el 3% (8) de los docentes manifestaron percibir el liderazgo y satisfacción laboral baja, mientras la mayoría (49.1%) manifestaron percibir un liderazgo y una satisfacción laboral regular o medio. Además, la correlación entre estas variables presenta una relación positiva (directa) considerable (0.540) y significativa, lo cual indica que a mejores líderes en la universidad mejorará la satisfacción laboral de los docentes.

V. Conclusiones

De los resultados obtenidos en los ítems anteriores, podemos concluir que el clima organizacional se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral a un nivel de correlación de 62.6% con $p\text{-valúe}=0.000$, que indica que dicha correlación es significativa, por lo que se afirma que a mejor clima organizacional mejorará la satisfacción laboral de los docentes. Por ende, se logró demostrar la hipótesis general, lo cual ratifica los objetivos y las hipótesis planteadas.

En cuanto a la comunicación organizacional y la satisfacción laboral, se puede concluir que entre estas variables los resultados evidencian una correlación positiva y significativa de 55.4% con $p\text{-valúe} = 0.000$, lo cual permite afirmar que a mejor comunicación en la universidad mejorará la satisfacción laboral de los docentes.

En relación a relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, se concluye que entre estas variables existe una correlación positiva y significativa de 54.7% con $p\text{-valúe} = 0.000$, lo que permite reafirmar que a mejores relaciones interpersonales en la universidad mejorará la satisfacción laboral de los docentes.

Y además, en cuanto a liderazgo organizacional y satisfacción laboral, los resultados permiten concluir que entre estas variables existe correlación positiva y significativa de 53.95%, significa que a mejores líderes en la universidad mejorará la satisfacción laboral de los docentes.

VI. Referencias

- Allen, D. K. (2003). Organisational climate and strategic change in higher education: Organisational insecurity. *Higher Education*, 46(1), 61-92. doi:<https://doi.org/10.1023/A:1024445024385>
- Álvarez, M. (2007). *El liderazgo y la construcción del modelo de dirección y gestión transformacional*.
- Andrade, & Horacio. (2005). *Comunicación organizacional interna*.
- Ascarza Villarreal, K. H. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral–Lima provincias, 2013*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Calderón, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Incidencia nacional de sistemas de información de SUNAT, 2017*. Olivos-Lima: UCV.
- Cruz Condor, M. I. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N 06 de Ate Vitarte 2014*. Universidad Cesar Vallejo de Perú.
- De Long, D. W., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Perspectives*, 14(4), 113-127. doi:<https://doi.org/10.5465/ame.2000.3979820>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self determination theory and work motivation. . *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. doi:<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gelvan, S. (2007). *Liderazgo y formación de líderes*.
- Gerber, F. (2003). *Die invloed van organisasieklimaat op werksmotivering [The influence of organisational climate on work motivation]*. University of South Africa.

- Gomes, D., Asseiro, V., & Ribeiro, N. (2013). Triggering employee motivation in adverse organizational contexts: "going the extra mile" while holding hands with uncertainty?. *Business and Management Research*, 2(1), 41-54. doi:<http://hdl.handle.net/10400.8/3402>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. MacGraw-Gill.
- Juárez-Adauta. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*.
- McMurray, A., & Scott, D. (2003). The relationship between organizational climate and organizational culture. *Journal of American Academy of Business*, 3(1), 1-8.
- Méndez Álvarez. (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC*.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International journal of educational management*, 23(5), 375-389. doi:<https://doi.org/10.1108/09513540910970476>
- Paredes Guaygua, M. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*.
- Rahimic, Z. (2013). Influence of organizational climate on job satisfaction in Bosnia and Herzegovina companies. *International Business Research*, 6(3), 1-29. doi:<http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v6n3p129>
- Rodríguez. (2013). *Percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos de carrera administrativa*. San Juan de Pasto.
- Romero, M. (2016). *Prueba de bondad de ajuste de una distribución normal*.
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). *Linking human resources motivation to organizational climate*.

- Schein, E. (1993). *Psicología de la organización*.
- Tejada, F., & Giménez, V. (2007). *Formación de formadores*.
- Velázquez, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical*.
- Wadhwa, A., & Purohit, B. (2012). Organisational climate from view point of motivation in district hospital, India. *Health*, 4(7), 400-406.
- Williams Rodríguez, L. V. (2013). "*Estudio Diagnostico de Clima Laboral en una Dependencia*". Repositorio Universidad Autonoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3751>
- Zambrano, R. (2012). Elementos constitutivos del clima organizacional. *Elementos constitutivos del clima organizacional*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-072/409>

VII. Anexo

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
<p>1. Problema General ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, 2021?</p> <p>2. Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral?</p>	<p>1. Objetivo General Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente y el compromiso organizacional de los docentes en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.</p> <p>2. Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar si la comunicación organizacional tiene relación con la satisfacción laboral.</p> <p>b. Determinar si las relaciones interpersonales tienen relación con la satisfacción laboral.</p> <p>c. Determinar si el liderazgo organizacional tiene relación con la satisfacción laboral.</p>	<p>1. Hipótesis General Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2021.</p> <p>2. Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral.</p> <p>b. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.</p> <p>c. Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral.</p>	<p>1. Variable Independiente X: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones X1: Comunicación organizacional X2: Relaciones interpersonales X3: Liderazgo Organizacional</p> <p>2. Variable Dependiente Y: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones Y1: Motivación Laboral Y2: Incentivos y bonos Y3: Sistema de recompensas</p>	<p>1. Tipo de Investigación Aplicativo y transversal</p> <p>2. Nivel de Investigación Correlación</p> <p>3. Diseño No experimental, prospectivo - transversal.</p> <p>5. Población 866 docentes.</p> <p>6. Muestra 267 docentes.</p> <p>7. Técnicas Encuesta.</p> <p>8. Instrumentos Cuestionario.</p>

Anexo 2 Operacionalización de las variables y dimensiones

Tabla 24

Operacionalización de las variables y dimensiones

Variable	Dimensión	Nº P	Items	Valoración de las respuestas				
				nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
Clima Organizacional	Comunicación organizacional	P01	Mantengo una comunicación abierta con mi superior					
		P02	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo					
		P03	Siento que toman en cuenta mis opiniones					
	Relaciones interpersonales	P04	Existe compañerismo entre los colegas del trabajo					
		P05	Se me hace fácil formar parte de un equipo de trabajo					
		P06	Comparto conocimientos, experiencias y puntos de vista con mis colegas					
	Liderazgo organizacional	P07	Se reconocen mis habilidades y debilidades para realizar proyectos diversos					
		P08	Suelo asesorar a mis colegas en su cometido					
		P09	Me gusta influenciar a mis colegas para conseguir los objetivos comunes					
Satisfacción laboral	Motivación Laboral	P01	En mi trabajo me encuentro motivado					
		P02	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
		P03	considero que reconocen mi trabajo					
	Incentivos y bonos	P04	En la universidad se realizan otorgamiento de nuevos y mejores bonos de productividad					
		P05	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo son satisfactorios					
		P06	Los incentivos por habilidades o incremento de méritos influyen en mi responsabilidad laboral					
	Sistema de recompensas	P07	En mi trabajo se remunera las horas extras que realizo					
		P08	Recibo aguinaldo por fiestas patrias					
		P09	Reconocen mis logros a nivel institucional					

Nota. 1: nunca; 2: casi nunca; 3: a veces; 4: casi siempre; 5: siempre. El cuestionario se ha tomado y adaptado de una investigación desarrollado por Calderón (2017)

Anexo 3. Instrumento

Tabla 25

Cuestionario par encuestar a los docentes: Este Cuestionario debes amoldar al formulario de Google.

N° P	Items	Valoración de las respuestas				
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
P01	Mantengo una comunicación abierta con mi superior					
P02	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo					
P03	Siento que toman en cuenta mis opiniones					
P04	Existe compañerismo entre los colegas del trabajo					
P05	Se me hace fácil formar parte de un equipo de trabajo					
P06	Comparto conocimientos, experiencias y puntos de vista con mis colegas					
P07	Se reconocen mis habilidades y debilidades para realizar proyectos diversos					
P08	Suelo asesorar a mis colegas en su cometido					
P09	Me gusta influenciar a mis colegas para conseguir los objetivos comunes					
P01	En mi trabajo me encuentro motivado					
P02	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
P03	considero que reconocen mi trabajo					
P04	En la universidad se realizan otorgamiento de nuevos y mejores bonos de productividad					
P05	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo son satisfactorios					
P06	Los incentivos por habilidades o incremento de méritos influyen en mi responsabilidad laboral					
P07	En mi trabajo se remunera las horas extras que realizo					
P08	Recibo aguinaldo por fiestas patrias					
P09	Reconocen mis logros a nivel institucional					

Nota. El cuestionario se ha tomado y adaptado de una investigación desarrollado por Calderón (2017)
1: nunca; 2: casi nunca; 3: a veces; 4: casi siempre; 5: siempre

Prueba de hipótesis/ Análisis inferencial bivariado

Tabla 25

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho /Rango	Significado/Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaboración, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Tabla 26

Categorización de baremos para la variable

Categoría	Clima organizacional
Bajo	17-27
medio	28-38
Alto	39-49

Tabla 27

Categorización de baremos para las dimensiones

Categoría	Comunicación organizacional	Relaciones interpersonales	Liderazgo organizacional
Bajo	6-10	6-9	4-7
medio	11-14	10-13	8-12
Alto	15-19	14-17	13-16

Tabla 28

Categorización de baremos para la variable

Categoría	Satisfacción laboral
Bajo	9-18
Medio	19-28
Alto	29-38

Tabla 29

Categorización de baremos para las dimensiones

Categoría	Motivación laboral	Incentivos y bonos	Sistema de recompensa
Bajo	3-7	3-6	3-6
Medio	8-11	7-10	7-11
Alto	12-16	11-14	12-15

Tabla 32

Estadística descriptiva

	Estadísticos descriptivos						
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
X1: Clima laboral	267	2	1	3	2,23	,640	,410
Dimensión comunicación organizacional	267	2	1	3	2,43	,659	,435
Dimensión relaciones interpersonales	267	2	1	3	1,8390	,65487	,429
Dimensión liderazgo organizacional	267	2	1	3	2,0075	,46689	,218
X2: Satisfacción laboral	267	2	1	3	2,1461	,61712	,381
Dimensión motivación laboral	267	2	1	3	2,1273	,71941	,518
Dimensión incentivos bonos	267	2	1	3	1,7378	,63615	,405
Dimensión sistemas recompensa	267	2	1	3	1,7378	,48916	,239

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 106-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

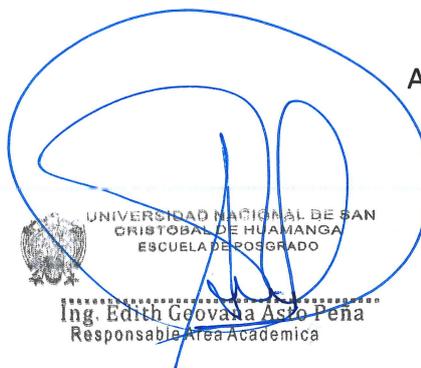
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. RICAR RUBEN JORGE BERROCAL
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2021
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	17% de similitud
Nº DE TRABAJO	2129652097
FECHA	11-jul.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 11 de julio del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2021

por Richar Ruben Jorge Berrocal

Fecha de entrega: 11-jul-2023 10:22a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2129652097

Nombre del archivo: Tesis_maestria_-_Richar_Ruben_Jorge_Berrocal_1.docx (880.59K)

Total de palabras: 8809

Total de caracteres: 49516

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	6%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	rus.ucf.edu.cu Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	aplicaciones.ceipa.edu.co Fuente de Internet	1%

9 1library.co 1 %
Fuente de Internet

10 repositorio.upagu.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

11 hdl.handle.net <1 %
Fuente de Internet

12 Submitted to unap <1 %
Trabajo del estudiante

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMIAS, MENCION EN GESTION PÚBLICA
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00270-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 6:00 p.m. de 17 de Mayo de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director de la Escuela de Posgrado, el director **Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económica, Administrativas y Contables, por los siguientes miembros: **Dr. Hermes Segundo BERMÚDEZ VALQUI** y **Dr. Víctor Raúl RODRÍGUEZ HURTADO**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulado, **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2021**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por el **Bach. Richar Rubén JORGE BERROCAL**. Teniendo como asesor al **Ing. Efraín Elías PORRAS FLORES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONOMIA, MENCION EN GESTION PÚBLICA**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: QUINCE (15)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	~
Desaprobada por Unanimidad	~
Desaprobada por mayoría	~

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. Richar Rubén JORGE BERROCAL** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONOMIA, MENCION EN GESTION PUBLICA**. Siendo las 8:00 pm hrs. Se levanta la sesión. Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 8:00 pm hrs. Del 17 de mayo 2023.

.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA
Director de la Unidad de Posgrado – FCEAC

.....
Dr. Hermes Segundo BERMÚDEZ VALQUI
Miembro

.....
Dr. Víctor Raúl RODRÍGUEZ HURTADO
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

El Dr. Hermes Bermudez Valqui no asiste a la sustentación

.....

.....