UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. Lizbeth Diana Lévano Sánchez

Bach. Sandra Joana Chuquillanqui Baquerizo

ASESOR:

Dr. Mario Humberto Taipe Cancho

ORCID: 0000-0003-3612-9730

San Vicente de Cañete, 2025, Perú

HOJA DEL JURADO

Firmado digitalmente por:
LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU
20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/05/2025 20:21:36-0500

.....

Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Presidente

Firmado digitalmente por:
RIOS RIOS Segundo Waldemar FAU
20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/05/2025 21:06:13-0500

.....

Dr. Segundo Waldemar Rios Rios
Secretario

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por:
TASAYCO JALA Abel
Alejandro FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/05/2025 10:00:38-0500

.....

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
Vocal

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por:
TAIPE CANCHO MARIO
HUMBERTO FIR 31188466 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 07/05/2025 22:27:44-0500

.....

Dr. Mario Humberto Taipe Cancho
Asesor

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi querido “Jefito MHTC” quien fue la persona que me impulso a conseguirlo, a mis padres e hijos por ser la motivación y razón que me impulsa a continuar y cumplir con metas personales.

Lizbeth Lévano

A MHTC por ser el principal motivador e impulsador de lograr esta meta.

A mi madre María, por ser el eje y maestra en esta vida.

A mi hija Daniela, sin ella no tendría un rumbo y la fortaleza para continuar.

A mis hermanos, sin ellos mi felicidad no sería completa.

Sandra Chuquillanqui

Agradecimiento

Agradezco a DIOS por ser mi guía y nunca soltar de mi mano.
Gracias a todas las personas que fueron participes de este proceso brindándome su granito de arena para así hoy disfrutar de este día tan especial.

Lizbeth Lévano

Agradecida con Dios por su gracia divina. A mi alma mater. A todos aquellos que sumaron en mi formación personal y profesional, de manera muy especial a mi asesor el Dr. Mario Humberto Taipe Cancho por su acompañamiento integral, por su vasto conocimiento y experiencia compartida.

Sandra Chuquillanqui

Índice

Dedicatoria ii

Agradecimiento iv

Lista de tablas viii

Índice de gráficos x

Resumen 11

Abstract 12

Introducción 13

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

1.1. Descripción de la realidad problemática 15

1.2. Formulación de problema 16

1.2.1. Problema General 16

1.2.2. Problemas específicos 16

1.3 Objetivos 17

1.3.1. Objetivo general 17

1.3.2. Objetivos específicos 17

1.4. Justificación 17

1.4.1. Teórica 17

1.4.2. Social 18

1.4.3. Metodológica 19

1.4.4. Económica 20

1.4.5. Práctica 20

1.5. Delimitación de la investigación 21

1.5.1. Delimitación teórica 21

1.5.2. Delimitación temporal 21

1.5.3. Delimitación espacial 22

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO 23
2.1. Marco teórico 23
2.1.1. Variable independiente: Clima organizacional 23
2.1.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral 30
2.2 Antecedentes 36
A. Antecedentes nacionales 36
B. Antecedentes internacionales 39
2.4. Definición de términos básicos 41
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES 43
3.1. Hipótesis 43
3.1.1. Hipótesis general 43
3.1.2. Hipótesis especificas 43
3.2. Definición conceptual de las variables 43
3.2.1. Clima organizacional 43
3.2.2. Satisfacción laboral 45
3.3. Operacionalización de las variables 45
IV: DISEÑO METODOLÓGICO 48
4.1. Tipo de investigación 48
4.2. Diseño de investigación 49
4.3. Método de investigación 49
4.3.1. Procedimiento de la Investigación 49
4.4. Población y muestra 50
4.4.1. Muestreo 51
4.5. Lugar de estudio 52
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de los datos 52
4.7. Análisis y procesamiento de datos 57

4.7.1. Análisis de estadísticos descriptivos 59

4.7.2. Análisis de estadísticos inferenciales 59

V. RESULTADOS 61

5.1. Estadísticos descriptivos 61

5.1.1. Clima organizacional y sus componentes 61

5.1.2. Satisfacción laboral 67

5.2. Resultados inferenciales 74

5.2.1. Correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 74

5.2.2. Correlación entre los objetivos institucionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 76

5.2.3. Correlación entre cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 77

5.2.4. Correlación entre liderazgo percibido y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 79

5.2.5. Correlación entre toma de decisiones y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 80

5.2.6. Correlación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. 81

5.2.7. Correlación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 83

5.2.8. Correlación entre el control ejercido por los superiores y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 84

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 87

VII. CONCLUSIONES 90

VIII. RECOMENDACIONES 92

IX. REFERENCIAS 95

X. ANEXOS 104

Lista de tablas

Tabla 1 *Conceptos sobre clima organizacional en la línea de investigación de organización y gestión empresarial* 23
Tabla 2 *Dimensiones del clima organizacional en la línea de investigación de organización y gestión empresarial* 27
Tabla 3 *Factores que determinan la satisfacción laboral* 32
Tabla 4 *Operacionalización de las variables en estudio* 46
Tabla 5 *Asignación de escala tipo Likert, según número de pregunta del cuestionario IMCOC* 53
Tabla 6 *Baremos de la variable clima organizacional de la Universidad Nacional de Cañete* 54
Tabla 7 *Análisis de confiabilidad de las variables clima organizacional y satisfacción laboral* 55
Tabla 8 *Baremos de la variable satisfacción laboral de la Universidad Nacional de Cañete* 56
Tabla 9 *Prueba de normalidad de las variables clima organizacional y satisfacción laboral y sus dimensiones* 58
Tabla 10 *Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y sus componentes* 61
Tabla 11 *Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus componentes* 67
Tabla 12 *Correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral* 75
Tabla 13 *Correlación entre la dimensión objetivos institucionales del clima organizacional y satisfacción laboral* 76
Tabla 14 *Correlación entre la dimensión Cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral* 78
Tabla 15 *Correlación entre la dimensión liderazgo percibido y la satisfacción laboral*... 79
Tabla 16 *Correlación entre la dimensión toma d decisiones y la satisfacción laboral* 81
Tabla 17 *Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral* 82

Tabla 18 *Correlación entre la motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral* 83
Tabla 19 *Correlación entre el control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral* 85

Índice de gráficos

Figura 1 *Esquema de una investigación correlacional* 49
Figura 2 *Determinación del tamaño de la muestra* 51
Figura 3 *Histograma de frecuencia de la variable clima organizacional de la Universidad Nacional de Cañete* 64
Figura 4 *Análisis radial del clima organizacional según sus dimensiones y niveles* 65
Figura 5 *Histograma de frecuencia de la variable satisfacción laboral en la Universidad Nacional de Cañete* 70
Figura 6 *Análisis de la satisfacción laboral según dimensiones y niveles* 72

Resumen

Se realizó la investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre el "clima organizacional" y la "satisfacción laboral" en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete (UNDC) en el año 2024. La investigación fue de tipo no experimental, de nivel correlacional, con un diseño transversal y enfoque cuantitativo. Las variables evaluadas fueron el "clima organizacional" y la "satisfacción laboral", incluidas sus respectivas dimensiones. La unidad de análisis estuvo conformada por 89 trabajadores administrativos de la UNDC. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios validados, el "clima organizacional" se evaluó mediante el Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC), propuesto por Méndez (2006, citado por García Solarte, 2009), compuesto por 46 preguntas distribuidas en dimensiones como: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control, entre otras. Por su parte, la satisfacción laboral se midió con el cuestionario S20/23, desarrollado por Meliá y Peiró (1998, citado por Marín-Guarín et al., 2022), que consta de 23 reactivos agrupados en cinco dimensiones: condiciones físicas del trabajo, relaciones con los superiores, participación en las decisiones, aspectos intrínsecos del trabajo y reconocimiento. Los resultados de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach fueron de 0.978 para el "clima organizacional" y de 0.959 para la "satisfacción laboral". El análisis descriptivo mostró que el 53.9% de los trabajadores percibieron el "clima organizacional" como moderado, mientras que el 44.94% reportaron insatisfacción laboral. El análisis correlacional evidenció una relación positiva alta y significativa entre el "clima organizacional" y la "satisfacción laboral" (Rho de Spearman: 0.816, $p < 0.01$). Cada una de las dimensiones del "clima organizacional" presentó correlaciones significativas con la "satisfacción laboral", destacando la cooperación (Rho: 0.775) y las relaciones interpersonales (Rho: 0.780) como las dimensiones más influyentes. Se concluye que el "clima organizacional" está significativamente relacionado con la "satisfacción laboral" en los trabajadores de la UNDC. Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer las dimensiones del "clima organizacional", especialmente aquellas relacionadas con la cooperación, las relaciones interpersonales y la motivación, para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral del personal administrativo.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, cooperación, liderazgo, motivación.

Abstract

The research was conducted with the aim of determining the relationship between “organizational climate” and “job satisfaction” among the workers of the National University of Cañete (UNDC) in 2024. The study was non-experimental, correlational in nature, with a cross-sectional design and a quantitative approach. The variables evaluated were “organizational climate” and “job satisfaction,” including their respective dimensions. The unit of analysis consisted of 89 administrative workers of the UNDC. For data collection, two validated questionnaires were used. The “organizational climate” was assessed using the Instrument to Measure the Climate in Colombian Organizations (IMCOC), proposed by Méndez (2006, cited by García Solarte, 2009), consisting of 46 questions distributed across dimensions such as objectives, cooperation, leadership, decision-making, interpersonal relationships, motivation, and control, among others. Meanwhile, job satisfaction was measured using the S20/23 questionnaire, developed by Meliá and Peiró (1998, cited by Marín-Guarín et al., 2022), which includes 23 items grouped into five dimensions: physical working conditions, relationships with supervisors, participation in decision-making, intrinsic aspects of work, and recognition. The reliability results, measured by Cronbach’s alpha coefficient, were 0.978 for “organizational climate” and 0.959 for “job satisfaction.” The descriptive analysis showed that 53.9% of workers perceived the “organizational climate” as moderate, while 44.94% reported job dissatisfaction. The correlational analysis revealed a strong and significant positive relationship between “organizational climate” and “job satisfaction” (Spearman’s Rho: 0.816, $p < 0.01$). Each dimension of the “organizational climate” showed significant correlations with “job satisfaction,” with cooperation (Rho: 0.775) and interpersonal relationships (Rho: 0.780) emerging as the most influential dimensions. It is concluded that the “organizational climate” is significantly related to “job satisfaction” among the workers of the UNDC. These findings underscore the importance of strengthening the dimensions of “organizational climate,” particularly those related to cooperation, interpersonal relationships, and motivation, to improve the well-being and job satisfaction of administrative staff.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, cooperation, leadership, motivation.

Introducción

La investigación aborda la relación entre el “clima organizacional” y la “satisfacción laboral” en los trabajadores de la UNDC en el año 2024. Esta temática resulta fundamental en la línea de investigación de Organización y Gestión Empresarial, dado que un “clima organizacional” favorable se ha asociado con mejoras en el desempeño, el compromiso y el bienestar de los empleados, aspectos esenciales para la sostenibilidad y eficiencia de las instituciones.

La pregunta central que orientó este estudio fue: ¿Cuál es la relación existente entre el “clima organizacional” y la “satisfacción laboral” en los trabajadores de la UNDC en 2024? Para responder a esta interrogante, se consideraron teorías relevantes que aportan un marco conceptual sólido. Entre ellas destacan:

- Teoría de las Expectativas (Vroom) que explica cómo las expectativas de los trabajadores sobre sus recompensas y resultados influyen en su motivación y satisfacción.
- Modelo de los Dos Factores de Herzberg que distingue entre factores higiénicos (como las condiciones laborales) y factores motivadores (como el reconocimiento), que en conjunto determinan la satisfacción laboral.
- Teoría del Intercambio Social que postula que las relaciones laborales se basan en un intercambio de beneficios, donde un “clima organizacional” positivo refuerza la percepción de justicia y reciprocidad.
- Teoría del Ajuste Persona-Ambiente, destaca la importancia de la congruencia entre las características individuales y las condiciones del entorno laboral para lograr una mayor satisfacción.

La investigación se organizó en diez capítulos: en el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, destacando la relevancia del “clima organizacional” y la “satisfacción laboral” en el contexto de los trabajadores administrativos de la UNDC. En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico y empírico, integrando las teorías mencionadas y antecedentes de investigaciones previas. El Capítulo III incluye las hipótesis y variables del estudio, mientras que en el Capítulo IV se describe el diseño metodológico, caracterizado por un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y transversal.

Los resultados obtenidos, presentados en el Capítulo V, evidencian una relación positiva alta y significativa entre el “clima organizacional” y la “satisfacción laboral”, con dimensiones como la cooperación y las relaciones interpersonales emergiendo como las más influyentes. En el Capítulo VI, se discuten estos hallazgos en el marco de las teorías administrativas y se comparan con estudios similares, destacando su coherencia con investigaciones previas.

Finalmente, en los Capítulos VII y VIII, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados, enfatizando la importancia de fortalecer las dimensiones del “clima organizacional” para mejorar la “satisfacción laboral”. Los Capítulos IX y X incluyen las referencias bibliográficas y los anexos, proporcionando el respaldo teórico y empírico de la investigación.

Este trabajo contribuye al conocimiento sobre cómo un “clima organizacional” favorable puede impactar positivamente en la “satisfacción laboral”, ofreciendo bases sólidas para el diseño de estrategias de mejora en el ámbito universitario y en contextos organizacionales similares.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En los trabajos de investigación relacionados a “clima organizacional” se encuentra como denominador común que el “clima organizacional” es de importancia manifiesta debido a que permiten aumentar la productividad y la mejora continua (Azurza Taipe & Sánchez Vivanco, 2023; Cuya Napanga, 2023; Pachas Chumpitaz & Sánchez De La Cruz, 2023; Rivadeneyra Benavente, 2023; Tueros Montano & Condori Gutierrez, 2023). Las empresas están en permanente cambio, se requiere encontrar estrategias para lograr un excelente clima laboral, porque de ello depende el desempeño laboral de sus trabajadores y su productividad (Cuya Napanga, 2023).

En las instituciones públicas y privadas del Perú se muestran constante preocupación con relación a la “satisfacción laboral” de sus trabajadores en general y se cree que, está intrínsecamente relacionada con el “clima organizacional”. Al explorar los componentes de la satisfacción laboral, particularmente en las universidades públicas se sospecha que el estado emocional o afectivo tiene una tendencia hacia sentimientos de insatisfacción y desmotivación entre los trabajadores, lo que puede observarse en un bajo nivel de compromiso y entusiasmo hacia sus labores, lo cual podría estar relacionado con un ambiente laboral que no favorece el bienestar emocional ni el desarrollo personal. En el componente, administración del personal, se sospecha que existen deficiencias en la asignación de cargas laborales que afecta negativamente la percepción de justicia y respeto dentro de las instituciones universitarias (Restrepo Escobar & López Velásquez, 2013). Existen pocas prácticas de evaluación del desempeño y reconocimiento de logros, que en suma contribuyen a una sensación de desvalorización entre los trabajadores.

Algunos directivos y jefes de oficinas en las universidades públicas mantienen bajos niveles de liderazgo manifestado en deficiencias en las habilidades de comunicación y escaso fomento del desarrollo profesional, lo que conllevaría a un “clima organizacional” de desconfianza y colaboración y por tanto a bajos niveles de productividad y el logro de objetivos institucionales.

El “clima organizacional” actúa como regulador de la “satisfacción laboral”, a mayor “clima organizacional” se espera que exista mayor actitud del trabajador ante las funciones encargadas (Moral Jiménez & Ganzo Salamanca, 2018), también la

experiencia en el trabajo contribuye a mejor productividad y eficiencia, pero puede ser afectado por el deterioro de la infraestructura física, insuficiente disponibilidad de recursos y los bajos niveles de relaciones interpersonales entre los miembros de la organización. A nivel de la Universidad Nacional de Cañete aún no existe evidencia científica sobre las relaciones entre las dimensiones del "clima organizacional" y la "satisfacción laboral" de los trabajadores, por ello se planteó las interrogantes a continuación:

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre los objetivos institucionales del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?
2. ¿En qué medida se relacionan la cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?
3. ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?
4. ¿Qué relación existe entre el componente toma de decisiones del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?
5. ¿Cuánto es la relación existente entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?
6. ¿Cuál es la relación existente entre el componente motivación del clima organizacional, y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?
7. ¿Cuál es la relación del control ejercido por los superiores, y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación existente entre los objetivos institucionales del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
2. Cuantificar la relación existente entre la cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
3. Determinar la relación existente entre el liderazgo percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
4. Cuantificar la relación existente entre la toma de decisiones del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
5. Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete en 2024.
6. Determinar la relación existente entre la motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
7. Determinar la relación existente entre el control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

Fernández-Bedoya (2020) citando a Arias (2012), Baena (2017), Méndez (2011) y Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) definió la justificación teórica de una investigación como la necesidad del investigador de profundizar en los enfoques teóricos relacionados con el problema de estudio, con el fin de avanzar

en el conocimiento dentro de una línea de investigación, se fundamenta en la identificación de un vacío en el campo científico, que se pretende llenar total o parcialmente, implica la generación, reflexión y discusión académica sobre conocimientos existentes, confrontar teorías, contrastar resultados o desarrollar epistemología.

Atendiendo la definición anterior, estudiar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Universidad Nacional de Cañete, se justificó en la importancia teórica que representa dentro de la línea de investigación "Organización y gestión empresarial", se planteó el análisis apoyado en fundamentos teóricos que relacionan el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores y, por tanto, en el rendimiento y el logro de los objetivos institucionales. Teorías como "las expectativas de Vroom", "establecimiento de metas de Locke", "el modelo de los dos factores de Herzberg", "la teoría del intercambio social", y "la teoría del ajuste persona-ambiente", brindaron teorías que proponen relaciones entre las variables en estudio, un clima organizacional favorable se relacionó positivamente con la satisfacción laboral, a su vez que promueve un intercambio justo y beneficioso en las aspiraciones personales y profesionales (Acosta Mora, 2022), por tanto, conocer el nivel de relación entre sus componentes de las variables, contribuye a establecer estrategias efectivas que potencien la satisfacción de los trabajadores y el clima organizacional o viceversa, lo que a su vez puede elevar el desempeño organizacional y la permanencia del capital humano en la UNDC.

1.4.2. Social

Linares-Espinós et al. (2018) describió la justificación social de una investigación como la relevancia y el impacto positivo generado al bienestar social, producto de una investigación que aborda problemas que afectan a grupos específicos. Además, Bobadilla Alvarez et al. (2008) y Gómez (2006) añaden que deben responder las preguntas ¿quiénes se beneficiarán con sus resultados?, ¿de qué modo?. Por tanto, atendiendo dicha definición conceptual la propuesta de investigación socialmente se justificó debido al impacto que las variables en estudio representan para el bienestar general de los trabajadores y, por tanto, en la calidad de servicio que ofrecen. La Universidad Nacional de Cañete no solo es un

centro de formación de profesionales, sino también una institución que brinda oportunidad laboral dentro de la provincia de Cañete, por tanto, un buen clima organizacional y una alta satisfacción laboral favorecen no solo a los que trabajan en ellas, sino también a los estudiantes, a los docentes, al personal administrativo y de apoyo, lo que se traduce en una mayor calidad de enseñanza, investigación y servicios que beneficia de manera directa a los estudiantes y de manera indirecta a la sociedad del ámbito de influencia de la UNDC.

Según Tamayo y Tamayo (2003) los estudios de investigación deben orientarse hacia la mejora de la sociedad, asegurando que la investigación tenga un beneficio tangible. Al respecto, conocer la relación existente entre el "clima organizacional" y la "satisfacción laboral" en la Universidad Nacional de Cañete, puede tener efectos positivos para el establecimiento de políticas institucionales que contribuyan al desarrollo y progreso de la sociedad cañetana, ya que la universidad, cumple un rol fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades y en el acceso a la educación de calidad para toda la sociedad. Por tanto, asegurar un "clima organizacional" favorable y una alta "satisfacción laboral" es imperativo para la institución porque no solo debe ser un centro de excelencia académica, sino también una institución ejemplo de buenas prácticas laborales y organizacionales.

1.4.3. Metodológica

Según Eyssautier De La Mora (2017) y Supo (2015) coinciden definiendo la justificación metodológica de una investigación, como un conjunto de herramientas y principios lógicos que facilitan y mejoran el desarrollo intelectual y la capacidad creativa para resolver problemas que afectan a la humanidad. Este enfoque asegura que la ciencia, al basarse en el conocimiento objetivo de la realidad, pueda explicar causas y fenómenos a través de métodos sistemáticos que validan hipótesis y generan leyes y teorías.

La propuesta de investigación planteó un diseño descriptivo correlacional para analizar cómo el "clima organizacional" afecta la "satisfacción laboral" o viceversa, para ello se empleó instrumentos de medición que fueron validados para asegurar la fiabilidad y comparabilidad de los datos. La muestra fue representativa de trabajadores administrativos, esto proporcionó una visión

completa y relevante para la institución. Además, se destacó el uso del análisis de correlación para ahondar en la interacción entre las variables estudiadas. Se propuso identificar las relaciones existentes entre las dimensiones de la variable "satisfacción laboral" y el "clima organizacional" con el propósito de ofrecer una base sólida que contribuya a la implementación de políticas institucionales en el campo de la gestión administrativa de personal en el ámbito de la Universidad Nacional de Cañete.

1.4.4. Económica

Según Fernández-Bedoya (2020) la justificación económica de la investigación se refiere a la evaluación de la rentabilidad y viabilidad financiera del estudio, considerando si los recursos invertidos pueden recuperarse a través de los resultados obtenidos. Según Tamayo y Tamayo (2003), esta justificación implica que la investigación tenga un potencial retorno de inversión, ya sea mediante la comercialización de productos derivados o el aumento de las ganancias para una empresa. En este sentido, se espera que el estudio no solo contribuya al conocimiento, sino que también genere beneficios económicos.

Tomando dichos conceptos, conocer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete puede influir favorablemente en la eficiencia económica y la sostenibilidad financiera de la institución, ya que permitiría la reducción de costos asociados con la rotación de personal y la deserción. Ambos, producto de un clima organizacional deficiente y baja satisfacción laboral, la universidad puede ahorrar gastos de incorporación, capacitación y pérdida de productividad. La investigación contribuye en la toma de decisiones para una administración más eficiente que a su vez ayude a una mejora en la calidad de la enseñanza e investigación. Esto no solo mejora los recursos financieros, sino también facilita la captación de estudiantes, aumenta las oportunidades de financiamiento y convenios de cooperación interinstitucional.

1.4.5. Práctica

La justificación práctica de una investigación se refiere a la capacidad del estudio para generar aportes concretos que aborden y resuelvan problemas reales relacionados con la temática estudiada (Fernández-Bedoya, 2020). Martínez Ruiz

(2012) dice que una investigación se puede justificar en términos prácticos cuando sus resultados brindan soluciones directas o estrategias que, al implementarse, pueden contribuir a la resolución de una problemática.

En línea con las definiciones descritas, identificar las relaciones entre las dimensiones de las variables “clima organizacional” y “satisfacción laboral”, conlleva a la aplicación directa y tangible de los resultados para establecer estrategias de mejora en el desempeño de los trabajadores de la universidad, que, a su vez, puede contribuir indirectamente en la calidad de la enseñanza e investigación. Los resultados, también señalan las necesidades de capacitación y desarrollo profesional, ofreciendo oportunidades para que los trabajadores mejoren sus habilidades y contribuyan de manera más efectiva a los objetivos de la universidad. A nivel de gestión, los resultados serven para que los funcionarios y jefes de oficinas tomen decisiones informadas en el ambiente laboral para el cambio positivo y la mejora institucional.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

La delimitación teórica de la investigación se centró en la línea de investigación de organización y gestión empresarial de la Universidad Nacional de Cañete.

Se adoptaron teorías relevantes sobre el “clima organizacional” y la “satisfacción laboral”, incluyendo sin limitarse a la Teoría de las Expectativas, el Modelo de los Dos Factores de Herzberg, la Teoría del Intercambio Social y la Teoría del Ajuste Persona-Ambiente. Estas teorías proporcionaron el marco conceptual para explorar las dimensiones específicas de cada variable estudiada.

Esta delimitación permitió arribar a conclusiones y recomendaciones específicas que puedan ser aplicadas para mejorar el “clima organizacional” y la “satisfacción laboral” en la UNDC.

1.5.2. Delimitación temporal

Las variables en estudio fueron analizadas en el año 2024, los resultados sirven como línea de base para futuras investigaciones que evalúen de manera objetiva las estrategias de gestión implementadas y su impacto en el “clima organizacional” y la “satisfacción laboral” en la Universidad Nacional de Cañete.

1.5.3. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la Universidad Nacional de Cañete ubicado en la Región Lima, Provincia de Cañete, distrito de San Vicente de Cañete.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1. Marco teórico

2.1.1. Variable independiente: Clima organizacional

2.1.1.1. *Clima organizacional y su diagnóstico: Una Aproximación Conceptual*

Existen muchas definiciones sobre clima organizacional, Morales-Cardona (2019) al realizar una revisión teórica sobre clima organizacional mencionó que sus orígenes se encuentran en las teorías de las relaciones humanas dentro del campo de la sociología. Las primeras investigaciones fueron realizadas por Hawthorne en el año de 1924, quien evaluaba los efectos de las condiciones físicas de los trabajadores y prácticas administrativas en la eficiencia en el centro de trabajo. En 1930 Kurt Lewin, lleva el estudio al campo de la psicología quien introduce el término "clima" para definir la relación entre la persona y el ambiente de trabajo. Las investigaciones sobre "clima organizacional" a lo largo del tiempo han tenido diferentes conceptos y metodologías de estudio. Por ejemplo, según Carrillo-Carreño & Bolívar-León (2023) el "clima organizacional" es el distintivo de una organización que se establece en función de los valores, actitudes y creencias de los trabajadores los que en conjunto forman el clima de trabajo y se refleja en el nivel interno y externo de la institución.

Para Gonzalo Ordoñez et al. (2023) el "clima organizacional" es un componente que repercute en los resultados positivos o negativos de una empresa.

En la tabla 1, se muestran conceptos sobre "clima organizacional" considerando investigaciones en la línea de investigación "organización y gestión empresarial" de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 1

Conceptos sobre clima organizacional en la línea de investigación de organización y gestión empresarial

Autores	Concepto sobre clima organizacional
(Cuya Napanga, 2023)	Citando a Rodríguez (2001) y Palma (2004) dice que "clima organizacional" son las percepciones que tienen

	los trabajadores sobre el ambiente físico y su correspondiente trabajo dentro de una institución. El "clima organizacional", es entonces la interacción existente entre las funciones y relaciones interpersonales de los trabajadores y el ambiente o área de trabajo y como resultado de dicha interacción, se puede obtener mayor o menor rendimiento.
(Rivadeneyra Benavente, 2023)	Citando a Ivancevich (2006), Mendez (2006), Rodriguez (1999) y Chiavenato (2006) dice que el "clima organizacional" abarca las percepciones colectivas sobre el ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, el entorno físico, y las regulaciones que afectan al desempeño. Este concepto clave refleja la atmósfera psicológica de una organización y está influenciado por factores como la tecnología, políticas, metas y valores, afectando directamente el comportamiento, actitudes y eficacia de los trabajadores.
(Pachas Chumpitaz & Sánchez De La Cruz, 2023)	Dice que el "clima organizacional" es la manera en que los empleados de una organización perciben y evalúan su entorno laboral, en respuesta a problemas empresariales como alta rotación, falta de motivación, productividad y ausentismo.
(Carbonero Villalobos & Gonzalo Vertiz, 2023)	Citando a Brindusa (2011) y Hashemi y Sadeki (2016) definió el "clima organizacional" como el tiempo organizacional en el cual se combinan las percepciones individuales y patrones reiterativos de comportamiento, reacciones y sensaciones dentro de una empresa, influenciado por el personal, el soporte físico y la interacción entre estos elementos.

(Contreras Sanchez & Huamancusi Curi, 2023)	Citando a Mohamad (2023), Bordas (2016), Cobos et al. (2019) y Sobhani et al. (2019) definió al "clima organizacional" como un constructo complejo que engloba cómo los trabajadores perciben las condiciones laborales, aspectos físicos de la empresa y tareas realizadas, integrando perspectivas objetivas y subjetivas. Este clima afecta directamente el comportamiento, la salud y el bienestar de los empleados, siendo esencial para entender el ambiente laboral y su impacto en la eficiencia y satisfacción en el trabajo.
(Azurza Taipe & Sánchez Vivanco, 2023)	Citando a (Chiavenato, 2009), (Litwin y Stringer, 1968), (Likert, 1968) y Lujan et al. (2020), dice que el "clima organizacional" es la percepción que los miembros de una organización tienen del ambiente de trabajo, considerándose favorable cuando contribuye a la satisfacción de los colaboradores. Este clima se compone de propiedades medibles que afectan directa o indirectamente la motivación y el comportamiento de quienes trabajan en la organización.

Nota: Obtenido del repositorio institucional de Universidad Nacional de Cañete

En resumen, de los conceptos anteriormente mencionados podemos definir al "clima organizacional" como las percepciones colectivas de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo en una organización, esto incluye las relaciones interpersonales, el entorno físico, y las regulaciones que influyen en el desempeño. Este concepto engloba cómo los trabajadores evalúan su entorno laboral, el cual puede afectar directamente su comportamiento, motivación, salud y bienestar. El "clima organizacional" es un constructo complejo ya que integra perspectivas objetivas y subjetivas, que son influenciadas por factores como la tecnología, políticas, metas y valores. Evaluar el "clima organizacional" es crucial para el éxito empresarial, ya que una percepción favorable del mismo estará asociado a una buena satisfacción de los trabajadores y viceversa, como resultado se manifiesta en la mejora de la eficiencia en el trabajo y la satisfacción del personal.

2.1.1.2. Gestión del clima organizacional: Una acción deseable en la universidad

Mujica y Pérez (2007) mencionan que “el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes, no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación” (p. 239).

García (2009, p. 45) menciona que las descripciones varían desde “factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo”. Esto ha llevado a los investigadores a investigar más el aspecto metodológico que su definición considerando sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el desarrollo de la organización.

Mujica y Pérez (2007, p. 293) dice “el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes, no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación”.

2.1.1.3. Dimensiones de clima organizacional

Según Morales-Cardona (2019) con el transcurso del tiempo muchos especialistas y teóricos formularon una gama muy amplia de variables para estudiar el “clima organizacional”. Dichas variables, en la investigación científica tomaron el nombre de dimensiones, y en la actualidad no existe un consenso de cuantas o que dimensiones se debe utilizar, más bien depende de la línea de investigación y la especialidad del investigador, Iglesias-Armenteros et al. (2020) reporta las dimensiones: Identidad, motivación laboral, responsabilidad, liderazgo, reciprocidad, relaciones interpersonales, estilo de dirección y el sentido de pertenencia y valores colectivos.

Cortez-Rodríguez (2023) citando a Landazabal, Barrios, Narváez y Vargas (2020) menciona que las dimensiones del “clima organizacional” son: “identidad, estructura, infraestructura, relaciones interpersonales, toma de decisiones, compensación y sentido de pertenencia” (p. 8). El mismo autor, citando a Pedraza (2018) dice que las dimensiones para “clima organizacional” son: “Recompensa, estructura de la organización, responsabilidad, riesgos, estándar, identificación, afectividad y sistema de apoyo” (p. 10)

Morales-Cardona (2019) citando a Méndez (2006) identifica como dimensiones del “clima organizacional”: “Objetivos, cooperación, relaciones interpersonales,

liderazgo, control, toma de decisiones y motivación" dichas dimensiones constituyen el instrumento IMCOC, (Instrumento para medir el clima en organizaciones colombianas), la cual fue utilizado en empresas de diferentes sectores con resultados favorables.

En las investigaciones realizadas en la Universidad Nacional de Cañete, se ha identificado las dimensiones según la tabla 2.

Tabla 2

Dimensiones del clima organizacional en la línea de investigación de organización y gestión empresarial

Autores	Dimensiones del clima organizacional
(Cuya Napanga, 2023)	1. Autonomía; 2. Conflicto y cooperación; 3. Relaciones Sociales; 4. Estructura; 5. Remuneración; 6. Rendimiento; 7. Motivación; 8. Estatus y 9. Flexibilidad e innovación.
(Rivadeneyra Benavente, 2023)	1. Comunicación; 2. Condiciones laborales y 3. Trabajo en equipo
(Pachas Chumpitaz & Sánchez De La Cruz, 2023)	1. Autorrealización; 2. Involucramiento Laboral; 3. Comunicación; 4. Supervisión y 5. Condiciones laborales.
(Carbonero Villalobos & Gonzalo Vertiz, 2023)	1. Estilo de gerencia; 2. Reconocimiento; 3. Autonomía; 4. Apoyo; 5. Recompensa y 5. Innovación.
(Contreras Sanchez & Huamancusi Curi, 2023)	1. Involucramiento laboral; 2. Comunicación; 3. Reconocimiento y 4. Condiciones laborales.
(Azurza Taipe & Sánchez Vivanco, 2023)	1. Comunicación; 2. Condiciones laborales y 3. Motivación.

Nota: Obtenido del repositorio institucional de Universidad Nacional de Cañete

Con el objetivo de ampliar la teoría existente del "clima organizacional" y no repetir las dimensiones ya estudiadas en la Universidad Nacional de Cañete se abordó las dimensiones propuestas por Arciniega (2012), Katzenbach y Smith (1996) y Valderrama (2021) quienes coinciden que las dimensiones del "clima organizacional" están conformadas por: Factores organizacionales, desarrollo de la organización, procesos organizativos y conceptos intuitivos y analógicos los cuales se definen a continuación:

a) Factores organizacionales

Arciniega (2012) define los factores organizacionales como aquel que ocasiona estrés profundizando en aquellos asociados a comportamientos colectivos identificados como "negativos" que se presentan en el centro de trabajo, así como identificar algunas estrategias que utilizan los trabajadores ante estas situaciones (p. 612).

A su vez el autor, menciona que los factores organizacionales tienen como indicadores al estrés, comportamientos colectivos y estrategias que utilizan los trabajadores.

b) Desarrollo de la organización

Katzenbach y Smith (1996) menciona que el desarrollo de la organización representa una de las mejores formas de apoyar los amplios cambios necesarios para la organización de alto rendimiento a su vez los ejecutivos que realmente creen que las características basadas en el comportamiento, tales como la calidad, la innovación, la eficacia del coste y el servicio a los clientes que proporcionarán alta prioridad al desarrollo del rendimiento del equipo (p. 19).

Entre los indicadores del desarrollo organizacional se tiene: Alto rendimiento, el comportamiento y el desarrollo del rendimiento del equipo.

c) Procesos organizativos

Según Valderrama (2021) permite estudiar a la intelectualidad teniendo como base sus dimensiones políticas y el pensamiento crítico (p. 135), entre los indicadores de la dimensión se tiene la intelectualidad, dimensiones políticas y pensamiento crítico.

d) Conceptos intuitivos y analógicos

Según Castellanos & D'Alessandro (2003) es un proceso por medio del cual se llega a soluciones tentativas de un problema, sin uso del pensamiento analítico.

Por ejemplo, muchas veces se está pensando en un problema y de un salto se llega a la conclusión, sin estar totalmente consciente de los pasos que llevaron a ella. A partir de este salto rápido, se hace necesario un reexamen de la situación y de las conclusiones, usando métodos más analíticos, ya sean inductivos o deductivos (p. 3). Entre sus indicadores se tienen: Proceso, soluciones tentativas, pensamiento analítico y reexamen de la situación y de las conclusiones.

2.1.1.4. Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral

Chiavenato (2009) citado por Morales-Cardona (2019) menciona que la satisfacción laboral procede de aspectos como el salario, la asignación de tarea, el ascenso, las relaciones personales, la estabilidad en el trabajo y el estilo de liderazgo del superior. Aspectos que se relacionan positivamente con "clima organizacional". Para Méndez (2006), citado por Morales-Cardona (2019) la percepción del ambiente de trabajo, la estructura organizacional y la interacción social influyen en el comportamiento y "satisfacción laboral". Chiang et al. (2010) dicen que en el "clima organizacional" subyacen conceptos intuitivos y analógicos que dominan la vida cotidiana (p. 27). Dichas variables están directamente relacionadas.

2.1.1.5. Teorías sobre clima organizacional

Iglesias Armenteros et al. (2019) da a conocer un bosquejo de las teorías de "clima organizacional" definidos en un orden cronológico:

- La teoría de la administración científica: tuvo lugar en el año 1911 fundamentada por Frederick Winslow Taylor, para incrementar la productividad de las organizaciones en Estados Unidos. El autor, fundó su teoría en 4 elementos: "división del trabajo, selección del personal, capacitación o especialización y cooperación estrecha y amistosa entre obreros y jefes" (p. 2). En 1916, Taylor formuló "la teoría clásica de la administración", donde la organización es considerada como una estructura, estudia los puestos de trabajo para mejorar la eficiencia y la productividad laboral, basado en los principios de división del trabajo, disciplina, unidad de mando y subordinación de los intereses individuales a los generales, remuneración del personal, centralización de la autoridad, cadena

escalar, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo.

- La teoría de las relaciones humanas: nace en Estados Unidos entre 1924 y 1927 fue propuesto por Hugo Munsterberg y Elton Mayo. Ellos estudian las relaciones interpersonales basado en los enfoques de la organización informal, motivación, comunicación, liderazgo y dinámica de grupo.
- La teoría del "clima organizacional": tiene como fundador a Rensis Likert quien, en 1948, estudia el tema desde la percepción de los trabajadores y directivos. Menciona que el comportamiento de los trabajadores subordinados está en función por el comportamiento administrativo, la percepción de las condiciones organizacionales, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.
- La teoría del desarrollo organizacional (DO): nace en Estados Unidos en 1962, tiene como precursores a Richard Bebkhard, Rensis Likert y Kurt Lewin, ellos enfatizaron en el desarrollo planificado de las organizaciones y plantearon un conjunto complejo de ideas sobre la relación "persona-organización-ambiente".

Conforme evolucionaron las teorías administrativas, el concepto de "clima organizacional" emergió como un elemento clave en la determinación del desempeño eficiente de las entidades laborales, enfatizando la importancia de las relaciones humanas y poniendo un enfoque particular en las percepciones individuales.

2.1.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral

2.1.2.1 Definiciones de satisfacción laboral

Rodríguez y Roque (2022) definieron a la satisfacción laboral "como el resultado de la evaluación que se hacen a los trabajadores sobre cómo se sienten dentro de su organización" (p. 6). La evaluación, incluye las percepciones de motivación que posean hacia su trabajo. Según Alonso Carracedo y Aguilera-Luque (2021) es "un fenómeno de los procesos emocionales y cognitivos mediante los cuales el individuo evalúa su experiencia en el trabajo" (p.2).

Para Padilla Lugo & González (2020) la “satisfacción laboral” es una variable muy estudiada en el campo del comportamiento organizacional, siendo difícil consensuar. En su artículo “Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de Zacatecas (México)” define a la variable como “el resultado de una comparativa entre lo obtenido por la experiencia de trabajo y las distintas expectativas que el individuo tiene de su labor” (p. 7).

Diaz et al. (2023) define como el modo en que un trabajador toma su propio trabajo asumiendo sus valores y creencias.

Locke (1976 citado por Cardoza Sernaqué et al., 2019) plantea la definición clásica describiéndolo como “el estado emocional positivo o de placer producto de la percepción del trabajo o de las experiencias obtenidas en su desarrollo” (p. 3).

Rodríguez et al. (2011, p. 221) mencionan que la “satisfacción laboral”, ha sido definida de múltiples formas, siendo considerada inicialmente como un estado emocional o afectivo de los individuos hacia su trabajo.

Según Pedraza (2020) “la satisfacción laboral está caracterizado por su fuerte intangibilidad en la administración del personal, con el fin de aportar evidencia empírica de su relación desde otros contextos de análisis” (p. 22).

Cuadra & Veloso (2007) menciona que la satisfacción laboral depende de lo que las personas sienten y piensan con respecto a su trabajo. Desde esta perspectiva, se conceptualiza como "un estado interno que es expresado, por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo, de manera favorable o desfavorable (p. 57).

Pedraza (2020, p. 22) menciona que la “satisfacción laboral”, esta caracterizado por su fuerte intangibilidad en la administración del personal, con el fin de aportar evidencia empírica de su relación desde otros contextos de análisis.

Como se puede leer de los párrafos precedentes resulta complejo definir de manera univoca la “satisfacción laboral”, sin embargo apoyándonos en las definiciones propuestas en Cardoza et al. (2019) se puede clasificar en dos grupos: 1) los que definen como una manera de hacer el trabajo y 2) como una percepción del sentimiento hacia las condiciones del trabajo.

2.1.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

Cardoza et al. (2019) reconoce tres dimensiones de la variable satisfacción laboral: 1. Condiciones de la organización; 2. Integración colaborador-empresa y 3. Reconocimiento. Diaz et al. (2023) y Álvarez & Cano (2022) clasifican en dos dimensiones a la variable satisfacción laboral: como factores motivacionales y factores higiénicos, entre los factores motivacionales reconoce las variables: Reconocimiento, logros, promoción y trabajo en sí mismo, mientras que en los factores higiénicos reconoce las variables: políticas y normas, condiciones de trabajo, salario y capacidad directa.

Padilla & González (2020) con base a las teorías de Ryan y Deci (2000), Aziri (2011), Podsakoff et al. (2000) y Dávila et al. (2011) clasificó en dos dimensiones la variable satisfacción laboral: la primera dimensión denominada satisfacción laboral intrínseca conformado por los factores: contribución laboral, retroalimentación y autonomía. La segunda dimensión denominada satisfacción laboral extrínseca conformado por los factores: estabilidad laboral, relación con los compañeros, oportunidades de promoción y grado de supervisión.

Alonso y Aguilera-Luque (2021) estudió la "satisfacción laboral" con las dimensiones: reconocimiento, participación en las decisiones, el trabajo (en general), el entorno físico y los superiores.

En la escala general de satisfacción (OJS) según Robbins (1998 citado por Montero et al., 2015), "los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: reto del trabajo (conocimiento de tareas), sistema de recompensas justas (incentivos laborales), condiciones favorables de trabajo (remuneración), colegas que brinden apoyo (compañerismo laboral) y relación con el jefe" (p. 586).

Como se puede ver no existe consenso entre los autores respecto a las dimensiones para evaluar la "satisfacción laboral", Marín-Guarín et al. (2022) sintetiza las dimensiones de la satisfacción laboral según la tabla 3.

Tabla 3

Factores que determinan la satisfacción laboral

Autores	Factores o dimensiones

(Meliá & Peiró, 1998)	Supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, intrínseca del trabajo y participación
(Smith et al., 1974)	Naturaleza del trabajo, supervisión, honorarios, avance y clima organizacional
(Tellenback et al., 1983)	Estructura, promoción, estatus laboral y prestaciones
(Muñoz, 1990)	Ambiente de trabajo, visión, misión y compensaciones
(Meliá et al., 1990)	Supervisión y participación, prestaciones básicas, infraestructura y carga laboral
(Loitegui Aldaz, 1990)	Funcionamiento organizacional, circunstancias físico-ambientales, autonomía, remuneración económica, avance, toma de decisiones y trabajo en equipo
(Sáenz & Barrio, 1993)	Nivel de calidad de trabajo, reconocimiento, libertad y autonomía
(Robbins, 1987)	Trabajo desafiante, recompensas equitativas, adecuadas condiciones de trabajo, buen equipo de trabajo, ajuste de personalidad
(Gibson, 1996)	Sueldo, trabajo interesante, oportunidad de ascenso, actitud del jefe, actitud de los compañeros
(García-Bernal et al., 2005)	Relaciones, naturaleza, condiciones, honorarios.
(Iriarte et al., 2017)	Salario, entorno físico y características del puesto de trabajo
(Herzberg, 1976)	• Factores higiénicos: Salario, clima laboral, política organizacional, ambiente físico y seguridad en el trabajo.

	• Factores motivacionales: Progreso laboral, crecimiento profesional, responsabilidad y reconocimiento.
(Lawler & Suttle, 1973)	• Inversión personal: características del trabajo, tiempo invertido en la labor. • Recompensas: Salarios, retribuciones, promoción, reconocimiento, dirección.
(Martín, 1981)	• Factores Ambientales: Nivel profesional, actividad variada liderazgo participativo, salario y promoción profesional, aceptación del grupo. • Factores Personales: Género, nivel educativo, edad.
(Weinert, 1985)	• Componente exógeno: Aspectos del trabajo y de la organización. • Componente endógeno: Relaciones interpersonales intralaborales con compañeros y dirección.

Nota: (Marín-Guarín et al., 2022, p. 3)

Luengo et al. (2016) al realizar un análisis factorial a los componentes del cuestionario de satisfacción laboral S20/23, reporta la agrupación de 21 reactivos distribuidos en 4 dimensiones: a) relación con la supervisión, b) espacio físico laboral, c) realización profesional y d) oportunidades que ofrece el trabajo tanto para la formación como para la toma de decisiones.

Adicionalmente a las dimensiones señaladas en los párrafos anteriores, se presenta las dimensiones de satisfacción laboral en el campo de la línea de investigación de gestión empresarial:

a) Estado emocional afectivo

Castellano (2014) indica la interacción positiva encontrada entre el apoyo social percibido, el estado emocional adaptativo y las actitudes positivas hacia la vejez y el envejecimiento. Estas variables suponen un protector potente para conservar un adecuado bienestar emocional y psicológico (p. 365)

Entre sus indicadores se tiene la interacción positiva, el estado emocional adaptativo, actitudes positivas y bienestar emocional y psicológico

b) Administración del personal

Castillo (2007) dice que el sistema administrativo está constituido por la planeación, organización, dirección y control de las actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las cuales los trabajadores desarrollen su máximo potencial laboral dentro de las organizaciones (p. 6).

Según el autor, entre los indicadores que miden la administración del personal son los sistemas administrativos, condiciones y el potencial laboral de la institución.

c) Las conductas de liderazgo

González & González (2015) describen las siguientes: inspirar una visión, capacitar a actuar, servir de ejemplo, animar a actuar. (p. 12)

d) Experiencias de trabajo

Garabito (2014) dice la experiencia de trabajo integra las tres funciones de la actividad productiva, congrega las distintas vivencias significativas del trabajo a lo largo del tiempo de vida (p. 1339).

2.1.2.3. Teorías de la satisfacción laboral

Marín-Guarín et al. (2022) describe las siguientes teorías:

a) La teoría del valor: fue sostenida por Locke en el año 1976, la teoría sugiere que la satisfacción en el trabajo de una persona se evalúa por la correspondencia entre los valores que un individuo considera importantes en el trabajo y la percepción de cómo el trabajo cumple con esos valores. Esta teoría subraya la importancia de entender los valores personales de los empleados, como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, la promoción y las relaciones interpersonales, y cómo estos se alinean con las oportunidades, reconocimientos y condiciones que ofrece el trabajo.

b) La teoría de los dos factores: es también conocida como la teoría de la motivación-higiene de Frederick Herzberg, data del año 1976, propone que existen dos conjuntos de factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores: los factores motivacionales y los factores de higiene.

Los factores motivacionales se relacionan con el contenido del trabajo en sí y su capacidad para motivar al empleado. Incluyen aspectos como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, la responsabilidad, el

logro y el progreso en la carrera. Estos factores, cuando están presentes, tienden a incrementar la satisfacción laboral, pero su ausencia no necesariamente causa insatisfacción.

Por otro lado, los factores de higiene se refieren a las condiciones en las que se realiza el trabajo y aspectos externos al trabajo en sí, como las políticas de la empresa, la supervisión, las condiciones laborales, el salario y las relaciones interpersonales. Estos factores, cuando son inadecuados o están ausentes, pueden causar insatisfacción laboral, pero su presencia no garantiza satisfacción, simplemente evita la insatisfacción.

c) Teoría de las expectativas de Vroom: describe cómo los trabajadores actúan impulsados por los posibles resultados de una tarea asignada. Esta motivación se basa en que las personas, como seres racionales estamos incentivados por objetivos específicos que nos fijamos para lograr nuestros planes de vida (Acosta Mora, 2022).

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes nacionales

Mogrovejo (2022) en su trabajo de investigación titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa C01" para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación en la universidad Cesar Vallejo (Perú). Determinó la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente, para ello realizó una investigación de tipo básico, no experimental y de nivel descriptivo y correlacional con una población de 150 docentes de las instituciones educativas de la unidad educativa C01.

Entre sus principales conclusiones fueron los siguientes:

a) Encontró buen nivel de clima organizacional mediante los resultados de sus dimensiones: comunicación (97%), condiciones (58%) responsabilidad institucional (60%).
b) La variable satisfacción laboral, también se encontró en niveles favorables, explicado por los factores intrínsecos (93%) y factores extrínsecos (92%).
c) Encontró correlación altamente significativa (Sig. < 0.05) entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, del mismo modo encontró correlaciones positivas significativas entre las dimensiones de cada variable estudiada.

Bardales (2021) en su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú – 2020”, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Investigó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú en año 2020. Para ello utilizó el enfoque cuantitativo, para la recolección de datos utilizó la técnica de las encuestas, entrevistas abiertas y discusión de grupos, valiéndose para ello de un cuestionario que aplicó a una muestra de 1269 trabajadores.

Entre sus principales conclusiones fueron los siguientes:

a) Se dio por aceptada la hipótesis general, en razón a que el índice de correlación Spearman fue (Rho=0.658 y p=0.000), es decir, encontró un nivel de asociación de 65.8% entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú en el año 2020.
b) Logró determinar los indicadores que se vinculan mejor con la satisfacción laboral, y estos fueron: condiciones laborales, supervisión y comunicación, por tanto, para mejorar el clima organizacional de la ONPE, es indispensable brindar mejores condiciones laborales a los trabajadores, generando empatía y ofreciendo condiciones laborales que satisfagan de manera positiva las carencias profesionales, laborales y/o personales tales como, dotarlos de equipos tecnológicos y de un buen ambiente de trabajo para el desarrollo de sus funciones, brindar capacitaciones y compensaciones que incentiven su compromiso con la institución. Se debe mantener una política de comunicación de puertas abiertas además de utilizar todos los canales de comunicación interna con el objetivo de mantener informado y vinculado a los trabajadores; también se debe tener en cuenta el rol que cumplen los jefes como entes supervisores, pues al brindar una retroalimentación positiva los trabajadores mejoran su proceso de aprendizaje y obtienen una guía sobre el camino que deben seguir para desarrollar mejor sus funciones dentro de la institución.

Bernal (2021) en su trabajo de investigación titulado “El clima laboral y el desempeño de los colaboradores en una empresa de seguridad en Lima–Perú en el año 2018” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo de la investigación fue establecer si existe relación entre el clima laboral y el desempeño del

colaborador en una empresa de seguridad en Lima- Perú en el año 2018. El enfoque fue cuantitativo y utilizó como población a 40 trabajadores.

Entre sus principales conclusiones se mencionan los siguientes:

a) Validó el objetivo general, estableciendo la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño del colaborador en una empresa de seguridad en Lima- Perú en el año 2018. Concluyó que existe una tendencia favorable para las variables clima laboral y desempeño laboral en la empresa de seguridad evaluada. También pudo verificar la existencia de una correlación significativa (Sig. < 0.05) de 62,5% entre ambas variables. Además, los trabajadores manifestaron estar relativamente de acuerdo con el clima laboral de la empresa.
b) Con respecto al objetivo específico establecer si existe relación entre la dimensión estructura del clima organizacional y el desempeño del colaborador en una empresa de seguridad en Lima- Perú en el año 2018. El autor, concluyó que existe una tendencia favorable para la dimensión estructura, verificándose la existencia de una correlación significativa (Sig. < 005) con el desempeño laboral. Además, el 50% de trabajadores manifestaron estar relativamente de acuerdo con el clima laboral de la empresa.

Calderón (2017) en su trabajo de investigación titulado “clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017” para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, realizó la investigación con el objetivo de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. El enfoque utilizado fue cuantitativo con una población de 435 colaboradores y una muestra de 166 colaboradores.

Entre sus principales conclusiones se tiene:

a) Existe una relación positiva y altamente significativa (Sig. < 0.01) entre las condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. El Coeficiente de Correlación (Rho) de Spearman de 0.926 confirma un alto grado de asociación entre estas variables.
b) Existe una relación positiva y altamente significativa entre la comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de

Información de SUNAT, 2017. El Coeficiente de Correlación (Rho) de Spearman de 0.980 confirma un alto grado de asociación entre estas variables.

B. Antecedentes internacionales

Meza (2018) realizó el trabajo de investigación titulado "clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas", con el objetivo de identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados, para ello utilizó el enfoque cuantitativo, con el nivel de investigación correlacional, su población estuvo constituida por 135 trabajadores, a partir del cual arribó a las siguientes conclusiones:

a) Se encontró que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. Cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto mejor será el desempeño laboral.
b) Se halló que la mayoría de los empleados (86%) percibe un clima organizacional positivo.
c) Entre las áreas de trabajo, el Colegio Linda Vista se destaca por reportar un mejor clima organizacional que todas las demás.
d) También se halló que el estatus laboral influye en la precepción del clima organizacional.
e) En cuanto al desempeño laboral, se encontró que más de la mitad percibe un desempeño laboral muy bueno (56.4%) y más de un tercio lo califica como bueno (35.1%).
f) En cuanto al desempeño por áreas de trabajo, se encontró que existe una diferencia significativa ($p = .020$) entre el Colegio Linda Vista y la rectoría, teniendo el primero un nivel más alto.

González (2020) en su trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas". Para obtener el título en Administración Pública Cohorte 2018, siendo su objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. El enfoque del trabajo fue cuantitativo, tipo de investigación exploratorio. Su población de investigación fue de 82 trabajadores.

Entre sus principales conclusiones fueron las siguientes:

a) Que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios públicos que laboran en el SRI de la ciudad de Ambato. Es decir que, a mejor clima organizacional de la entidad, los funcionarios presentarán niveles de desempeño laboral más altos, mostrando así los beneficios para cada uno y también para la institución.
b) De igual manera se concluye que, la mayoría de las constantes del clima organizacional como la delegación de funciones, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento y entorno físico, tienen una asociación estadísticamente significativa con el desempeño laboral. La excepción es el constructo denominado objetivos institucionales, debido a que todo lo establecido dentro del plan estratégico institucional, se encuentra plasmado en los documentos internos, pero no en la mentalidad de los funcionarios.
c) Así también, la medición de las variables clima organizacional y desempeño laboral, constituyen un estudio no solamente administrativo neto, sino un apartado de las ciencias sociales que muestra el comportamiento de los individuos en torno a su ambiente de trabajo que afecta el desempeño y desenvolvimiento en las funciones que tienen a cargo.
d) Por otro lado, el "clima organizacional" constituye un carácter descriptor de la institución, ya que influye en el comportamiento y desempeño de las actividades de los funcionarios tanto en las prácticas diarias como en los aspectos políticos y de liderazgo de la institución. Es por esto que, el "clima organizacional" es uno de los factores más importantes a ser estudiados dentro de las instituciones, principalmente para ser relacionados con el nivel de compromiso y medición del desempeño laboral de los individuos.
e) Finalmente, en búsqueda de brindar un mejor servicio y atención al momento de realizar sus funciones; los funcionarios del SRI pueden ser tomados como ejemplo para las demás instituciones en el sentido de que presentan un desempeño laboral adecuado. Esto se logra evidenciar a través de los distintos canales de información y comunicación que la entidad maneja, no existe una gran cantidad de quejas de su desempeño porque realizan sus funciones adecuadamente debido a que perciben su ambiente laboral como el adecuado para llevar a cabo sus actividades.

Trávez (2021) en su investigación “clima organizacional y satisfacción laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II”, para su Maestría En Administración De Empresas siendo el objetivo de investigación la de determinar la relación entre el “clima organizacional” y “satisfacción laboral” en las IES del Ecuador. Los resultados señalan que, en el IST Vicente León, existe correlación fuerte en las variables de estudio ya que de acuerdo al nivel de significancia se obtienen el valor de 0.00, pues son independientes y posee una relación lineal; en este sentido, se plantean estrategias basadas en las dimensiones del “clima organizacional” que permitan el incremento del nivel de “satisfacción laboral” del personal docente y administrativo del IST Vicente León, periodo académico 2020-II.

Pico (2021) en su “estudio de clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador” midió las variables de clima organizacional y su incidencia en la variable de satisfacción laboral, como resultado reporta que el “clima organizacional” es muy favorable con 79,3% en la escala de “muy aceptable”, esto como consecuencia de un buen clima en todas las subvariables entre ellas: comunicación 79,25%, liderazgo 73,5%, relaciones interpersonales 78,5%, desarrollo personal y profesional 85,4%, identificación con la institución 73,9%, estabilidad laboral 76,7%, remuneración 83,2%, orientación a la calidad 84%, condiciones ambientales 77,7%. En cuanto a la variable de “satisfacción laboral” los resultados son bastantes satisfactorios percibido por los empleados como un muy buen ambiente laboral manifestado en un 84,9% considerado muy aceptable. Es de considerar que solo el 20,7% manifiesta percibir un “clima organizacional” no tan favorable y que en este dato estadístico se puede trabajar para mitigar el impacto que tiene el clima sobre los empleados y el 15,1% de “satisfacción laboral” considera que el nivel de “satisfacción laboral” aun falta de mejorar dentro de la organización.

2.4. Definición de términos básicos

Factores Organizacionales

Arciniega (2012, p. 612), es lo que ocasiona estrés profundizando en aquellos asociados a comportamientos colectivos identificados como “negativos” que se presentan en el centro de trabajo, así como identificar algunas estrategias que utilizan los trabajadores ante estas situaciones.

Desarrollo de la Organización

Katzenbach y Smith (1996, p. 19), representan una de las mejores formas de apoyar los amplios cambios necesarios para la organización de alto rendimiento a su vez los ejecutivos que realmente creen que las características basadas en el comportamiento, tales como la calidad, la innovación, la eficacia del coste y el servicio al cliente que proporcionarán alta prioridad al desarrollo del rendimiento del equipo.

Procesos organizativos

Valderrama (2021, p. 135), estudia a la intelectualidad teniendo como base sus dimensiones políticas y el pensamiento crítico.

Conceptos intuitivos y analógicos

Castellanos (2003) es un proceso por medio de cual se llega a soluciones tentativas de un problema, sin uso del pensamiento analítico. Por ejemplo, muchas veces se está pensando en un problema y de un salto se llega a la conclusión, sin estar totalmente consciente de los pasos que llevaron a ella. A partir de este salto rápido, se hace necesario un reexamen de la situación y de las conclusiones, usando métodos más analíticos, ya sean inductivos o deductivos. (p. 3)

Estado Emocional o Afectivo

Castellanos (2014) es la interacción positiva encontrada entre el apoyo social percibido, el estado emocional adaptativo y las actitudes positivas hacia la vejez y el envejecimiento. Estas variables suponen un protector potente para conservar un adecuado bienestar emocional y psicológico. (p. 365)

Administración del Personal

Castillo (2007) es el sistema administrativo constituido por la planeación, organización, dirección y control de las actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las cuales los trabajadores desarrollen su máximo potencial laboral dentro de las organizaciones. (p. 6).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

3.1.2. Hipótesis especificas

1. Los objetivos institucionales tienen relación significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
2. El componente cooperación entre compañeros del clima organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
3. El liderazgo percibido tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
4. El componente toma de decisiones del clima organizacional tiene relación significativa con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
5. Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete en 2024
6. La motivación del clima organizacional tiene relación significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024
7. El control ejercido por los superiores, se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

3.2. Definición conceptual de las variables

3.2.1. Clima organizacional

Para Carlos Eduardo Méndez Álvarez, profesor de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, quien desde 1980 evalúa el clima organizacional,

define “como el ambiente propio de la compañía, producido y percibido por cada uno de sus individuos de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” Méndez (2006, citado en García Solarte, 2009, p. 7). El autor evalúa el “clima organizacional” mediante los componentes: Objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control.

- Objetivos: Se refieren a la comprensión que tiene el trabajador respecto a la misión y visión a los que se orienta la empresa donde trabaja (García Solarte, 2009).
- Cooperación: Es la capacidad de crear vínculos de colaboración entre los integrantes de la organización durante el desempeño de sus tareas que facilita la consecución de metas organizativas (García Solarte, 2009).
- Liderazgo: Se refiere al estilo de liderazgo que ejerce el líder de una organización, el cual está definido por sus acciones, y el uso de herramientas y conductas que establece durante la realización de sus tareas. También evalúa, el tipo de vínculo que se establece con el superior durante la realización de las tareas (García Solarte, 2009).
- Toma de decisiones: Se refiera a la toma de decisiones que forman parte integral de las responsabilidades de los directivos para alcanzar las metas de la organización (García Solarte, 2009).
- Relaciones interpersonales: Es la interacción social fomentada para la creación de lazos sociales, el cual se manifiesta en actividades colaborativas como la cooperación. Es la visión que tiene el individuo acerca de si sus interacciones sociales con sus compañeros son positivas o negativas (García Solarte, 2009).
- Motivación: Se refiere a la demostración de actitudes y comportamientos del empleado en su labor, que facilitan la consecución de metas tanto personales como de la organización. Mide los factores que impulsan al individuo en su trabajo (García Solarte, 2009).
- Control: Define la frecuencia con la que se lleva la función de control y si las tareas ejecutadas en un tiempo específico han logrado alcanzar los objetivos que se establecieron para la organización en el proceso de planificación (García Solarte, 2009).

3.2.2. Satisfacción laboral

En la presente investigación, se asume el concepto propuesto por Meliá & Peiró (1998, citado por Marín-Guarín et al., 2022) como el nivel de satisfacción o insatisfacción que el trabajo y los distintos aspectos del mismo, producen. Para su evaluación considera cinco dimensiones o factores:

- Satisfacción con la supervisión: abarca la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, las relaciones personales con los superiores, y la igualdad y justicia de trato recibida en la Institución (Marín-Guarín et al., 2022).
- Satisfacción con el ambiente físico del trabajo: reúne cinco ítems correspondientes al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación (Marín-Guarín et al., 2022).
- Satisfacción con prestaciones recibidas: contiene ítems relacionados al grado en que la empresa cumple con los estándares estipulados en el contrato laboral, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación (Marín-Guarín et al., 2022).
- Satisfacción intrínseca del trabajo: posee cuatro ítems que refieren a las satisfacciones que dan el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de realizar aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar (Marín-Guarín et al., 2022).
- Satisfacción con la participación: incluye tres ítems que se refieren a la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o sección o de la propia tarea (Marín-Guarín et al., 2022).

3.3. Operacionalización de las variables

La tabla 4, muestra la operacionalización de variables en estudio. Para la variable “clima organizacional” se tomó en consideración la teoría propuesta por Méndez (2006, citado en García Solarte, 2009). Méndez, desarrolló un cuestionario para medir el clima en las organizaciones colombianas (IMCOC) y es de aplicación generalizada en distintas organizaciones con resultados favorables, a pesar de las adecuaciones particulares que se realizan en las investigaciones. La variable “satisfacción laboral” tiene respaldo

teórico en Meliá & Peiró (1998, citado por Marín-Guarín et al., 2022) quienes desarrollaron el cuestionario S20/23 y mide la satisfacción o insatisfacción laboral. La operacionalización de variables se muestra en la tabla 4.

Tabla 4

Operacionalización de las variables en estudio

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices	Escala
Variable 1: Clima organizacional	Objetivos	• Misión institucional • Valores institucionales • Objetivos institucionales • Información institucional • Frecuencia de información sobre política institucional • Responsabilidades del cargo • Acontecimientos institucionales • Salario • Reconocimiento • Posibilidades de ascenso • Posibilidad de definir actividades y resultados de su trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11	Likert de 7 niveles: 1. Pésimo 2. Muy malo 3. Malo 4. Regular 5. Aceptable 6. Bueno 7. Excelente
	Cooperación	• Colaboración entre compañeros • Apoyo en la ejecución de tareas • Participación activa en las reuniones de trabajo • Apoyo para superar dificultades en el trabajo • Solución conjunta de los problemas • Nivel de confianza entre compañeros • Relaciones de amistad y apoyo en el trabajo • Solución de problemas consensuado	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19	Likert de 7 niveles: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Muy de vez en cuando 4. Algunas veces 5. Periódicamente 6. Con mucha frecuencia 7. Siempre
	Liderazgo	• Comunicación directa • Liderazgo justo • Acuerdo laboral • Apoyo gerencial • Confianza personal • Interacción positiva • Confianza mutua • Retroalimentación permitida	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27	Likert de 7 niveles: 1. Pésima 2. Muy mala 3. Mala 4. Regular 5. Aceptable 6. Buena 7. Excelente
	Toma de decisiones	• Autonomía delegada • Responsabilidad ampliada • Inclusión decisoria • Consulta previa • Decisión autónoma	28, 29, 30 31 y 32	Likert de 7 niveles: 1. Totalmente en desacuerdo 2. Casi en desacuerdo 3. Parcialmente en desacuerdo 4. Indeciso 5. Parcialmente de acuerdo 6. Con mucha frecuencia 7. Siempre

	Relaciones interpersonales	• Integración social • Actividades extralaborales • Participación recreativa • Socialización recreativa	33, 34, 35 y 36	Likert de 7 niveles: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Muy de vez en cuando 4. Algunas veces 5. Periódicamente 6. Con mucha frecuencia 7. Siempre
	Motivación	• Satisfacción laboral • Remuneración justa • Satisfacción en el trabajo • Capacidad adecuada • Reconocimiento recibido • Evaluación comunicada	37, 38, 39, 40, 41 y 42	Likert de 7 niveles: 1. Completamente insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Indiferente 5. Bien y le agrada 6. Contento 7. Contento y satisfecho
	Control	• Seguimiento laboral activo • Revisión exhaustiva: • Control y estilo directivo • Supervisión necesaria	43, 44, 45 y 46	Likert de 7 niveles: 1. Pésimo 2. Muy malo 3. Malo 4. Regular 5. Aceptable 6. Bueno 7. Excelente
Variable 2: Satisfacción laboral	Relaciones con los superiores	• Percepción de los superiores ante la ejecución de tareas • Supervisión recibida • Proximidad y frecuencia de supervisión • Apoyo recibido de los superiores • Relaciones personales con los superiores • Igualdad y justicia de trato recibido	13, 14, 15, 16, 17 y 18	Likert de 7 niveles: 1. Muy insatisfecho 2. Bastante insatisfecho 3. Algo insatisfecho 4. Indiferente 5. Algo satisfecho 6. Bastante satisfecho 7. Muy satisfecho
	Condiciones del ambiente físico del trabajo	• Entorno físico y espacio en el lugar de trabajo • La limpieza • La higiene y salubridad • La temperatura • La ventilación e iluminación	6, 7, 8, 9 y 10	
	Reconocimiento	• Contrato laboral justo • Forma de negociación • Salario recibido • Oportunidades de promoción • Oportunidades de formación	4, 11, 12, 22 y 23	
	Satisfacción intrínseca del trabajo	• Satisfacciones del trabajo por sí mismo • Oportunidades laborales alentadoras	1, 2, 3 y 5	
	Satisfacción con la participación en las decisiones	• Satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o sección o de la propia tarea	19, 20 y 21	

Nota: elaboración propia

IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación

La investigación fue tipo no experimental debido a que no existió la posibilidad de manipular deliberadamente ninguna de las variables, al respecto Hernández et al. (2014) dice que la investigación no experimental es un tipo de estudio en el que no se manipulan deliberadamente las variables y se observan sus características tal como ocurren en la realidad. En lugar de aplicar tratamientos, la investigación no experimental se centra en observar fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, permitiendo al investigador analizar situaciones existentes sin intervenir en ellas. Dado que las variables ya han ocurrido y no se pueden modificar, la investigación no experimental es especialmente útil en estudios cuantitativos como encuestas de opinión y estudios ex post-facto, donde el objetivo es comprender y analizar fenómenos que ya se han manifestado.

Según el enfoque fue de tipo cuantitativo al respecto, Alonso et al. (2017) manifiestan que este tipo de investigaciones, permiten contrastar hipótesis. Según el propósito o alcance de los resultados, fue una investigación aplicada ya que se plantea encontrar los niveles de relación existente entre el clima organizacional y sus dimensiones con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, por tanto, los resultados pueden ser utilizados de manera práctica para mejorar los niveles de satisfacción laboral mediante la implementación de políticas institucionales relacionadas al tema. Según Hernández et al. (2014) y Eyssautier (2017) mencionan que las investigaciones aplicadas son útiles para resolver problemas mediante la comparación, evaluación interpretación y determinación de relaciones causales entre una o más variables.

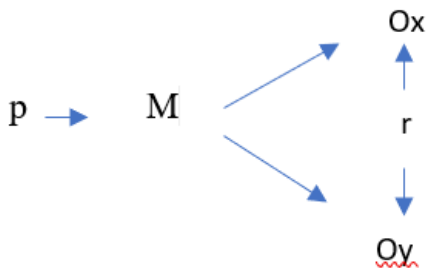
Según el tiempo de ocurrencia de los hechos la investigación fue transversal ya que la información fue colectada por única vez durante el año 2024, tal como señala Bernal (2010, p. 123) “La investigación seccional o transversal, [es] aquella en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) [por] una única vez en un momento dado.

4.2. Diseño de investigación

El diseño adoptado fue la investigación correlacional sustentada en (Bernal, 2010; Hernández Sampieri et al., 2014) quienes presentan la fig. 1 para representar esquemáticamente el diseño de investigación correlacional.

Figura 1

Esquema de una investigación correlacional



Donde:

P: Representó la población en estudio (trabajadores de la UNDC)

M: Representó la muestra (trabajadores de la UNDC)

Ox: Fue la observación correspondiente a la variable clima organizacional

Oy: Fue la observación correspondiente a la variable satisfacción laboral

r: fue el grado de relación existente entre las variables en estudio

4.3. Método de investigación

4.3.1. Procedimiento de la Investigación

Fue sistemática y por etapas:

Primera etapa: se realizó la planificación de las actividades necesarias para dar cumplimiento a los objetivos planteados, se eligió la documentación para la construcción del marco teórico que ayudó a definir los componentes y dimensiones de cada una de las variables.

Segunda etapa: se solicitó a la Universidad Nacional de Cañete la autorización para realizar la investigación.

Tercera etapa: Se acudió a la unidad de análisis conformada por 89 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete cuyos contratos fueron vigentes al año 2024, para la recolección de la información se utilizó la técnica de encuesta amparado en Hernández et al. (2014) quienes manifestaron “la encuesta es el

procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento". Los instrumentos que se aplicaron fueron los cuestionarios ya validados y de uso generalizado. Para el "clima organizacional" fue el "Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC)" y para la satisfacción laboral fue el "cuestionario de satisfacción laboral S20/23". Para la recolección de la data se utilizó la escala de medición de las variables tipo Likert de 7 niveles.

Cuarta etapa: Se realizó el análisis, interpretación e integración de los resultados. A través de los estadísticos descriptivos y el estadístico de correlación por rangos de Rho de Spearman.

La presentación de los resultados fue mediante el uso de tablas y figuras utilizando el software SPSS 22 y el procesamiento de texto mediante Word 2017.

4.4. Población y muestra

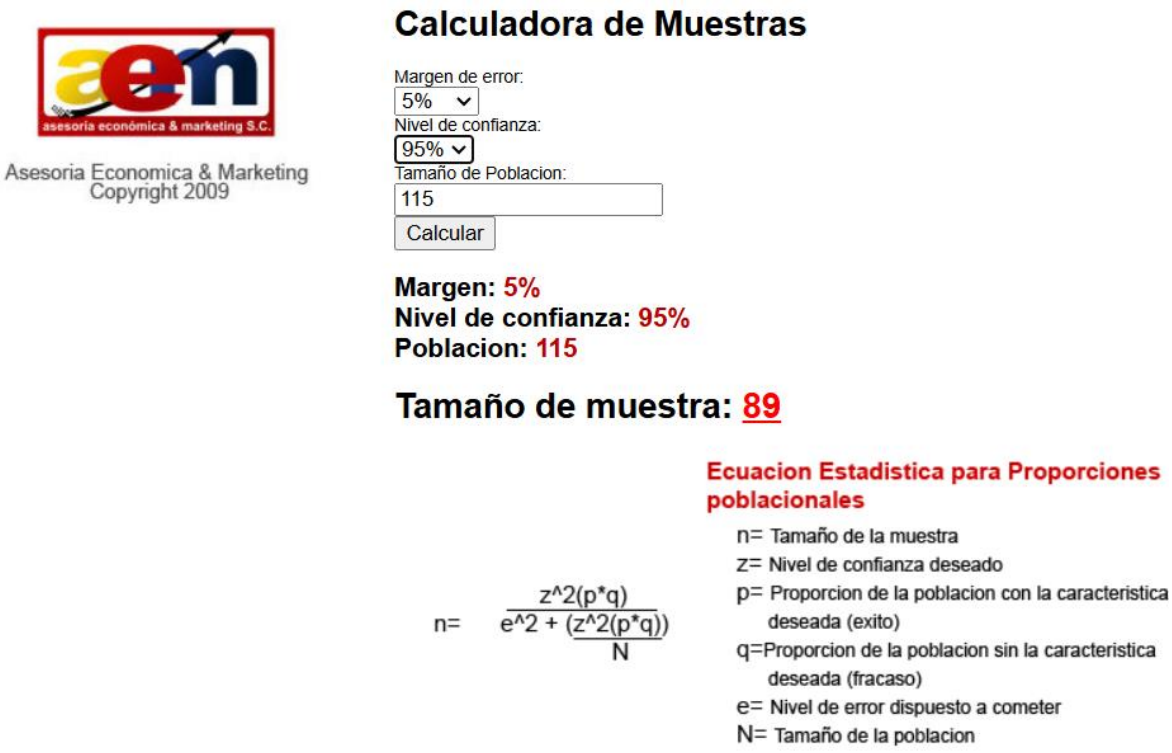
La población estuvo constituida por 115 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete con contratos vigentes al año 2024.

La población fueron trabajadores administrativos con contratos administrativos de servicios (CAS), contrato por servicios no personales (SNP), varones y mujeres tanto de los órganos de línea, de apoyo y alta dirección.

El tamaño de la muestra fue calculado considerando el nivel de probabilidad del 95%, margen de error 5% y nivel de prevalencia de 50%. Con las características descritas, el tamaño de la muestra fue de 89 trabajadores.

Figura 2

Determinación del tamaño de la muestra



Nota: https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php

4.4.1. Muestreo

Para la recolección de datos se aplicó los instrumentos utilizando como técnica el muestreo al azar simple (MAS) que consistió en seleccionar la muestra a partir de la población, donde cada trabajador tuvo la misma probabilidad de ser elegido (Spiegel & Stephens, 2017).

El procedimiento se describe a continuación:

a) Se identificó la población total (115 trabajadores administrativos de la UNDC), quienes tienen contratos vigentes en el año 2024.

b) Se realizó un balotario considerando el tamaño de la población, luego se asignó un valor numérico único a cada integrante de la población, al cual previamente se ordenó sistemáticamente en orden alfabético mediante el uso de un registro.

c) Se seleccionó a los trabajadores que conformaron la muestra, para ello se utilizó la tabla de número aleatorios. El criterio fue que todos los trabajadores que conformaron la población han tenido la misma posibilidad de ser seleccionados

para conformar la muestra, pero el azar determinó los trabajadores que participaron de la investigación.

5. Finalmente a los trabajadores que conformaron la muestra (89 trabajadores) se aplicó el cuestionario mediate la técnica de la encuesta.

4.5. Lugar de estudio

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional de Cañete, situado en la Región Lima, Provincia de Cañete, distrito de San Vicente de Cañete en el periodo 2024.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

Se utilizó la técnica de la encuesta aplicando el cuestionario. Dicha técnica tiene respaldo teórico en Hernández et al. (2014) quienes dicen que la aplicación del cuestionario mediante la aplicación de una encuesta permite la colecta de datos de una variable y es de aplicación en investigaciones cuantitativas.

Respecto a los instrumentos de recolección de datos, se tiene:

a) Clima organizacional

Se utilizó el instrumento propuesto por Méndez (2006, citado por García Solarte, 2009), se trata del "Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC)" constituido por 46 preguntas distribuidos en los componentes: Objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control. El instrumento tiene la particularidad que se pueden formular preguntas complementarias sin que afecte su validez y confiabilidad, se aplicó con el objetivo de evaluar y comprender la percepción que tienen los trabajadores sobre el clima organizacional en la UNDC.

La sistematización de los datos se realizó en una escala tipo Likert de 7 niveles según la tabla 5.

Tabla 5

Asignación de escala tipo Likert, según número de pregunta del cuestionario IMCOC

Asignación de Escala tipo Likert	Preguntas del cuestionario
1. Pésimo 2. Muy malo 3. Malo 4. Regular 5. Aceptable 6. Bueno 7. Excelente	1, 2, 3, 12, 18, 25, 26 y 45
1. Ninguna 2. Casi ninguna 3. Muy poca 4. Alguna 5. Apenas necesaria 6. La suficiente 7. Toda la información	4, 5, 6, 7, 17 y 18
1. Completamente insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Indiferente 5. Bien 6. Contento 7. Contento y satisfecho	8, 9, 10, 37 y 39
1. Totalmente en desacuerdo 2. Casi en desacuerdo 3. Parcialmente en desacuerdo 4. Indeciso 5. Parcialmente de acuerdo 6. Casi de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo	11, 16, 28, 29, 31, 34, 38, 40 y 43
1. Nunca 2. Casi nunca 3. Muy de vez en cuando 4. Algunas veces 5. Periódicamente 6. Con mucha frecuencia 7. Siempre	13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 30, 32, 33, 35, 36, 41, 42, 44 y 46

Nota: Méndez (2006, citado por García Solarte, 2009)

La baremación se muestra en la tabla 6, se obtuvo sumando los reactivos (preguntas) agrupados en cada uno de los componentes, luego se construyó los rangos en tres niveles:

1. Bajo: Indica que la percepción del "clima organizacional" es negativa, con trabajadores que generalmente se sienten insatisfechos, poco valorados y desmotivados en su entorno de trabajo.

2. Moderado: Refleja una percepción neutral del "clima organizacional", donde los empleados experimentan tanto aspectos positivos como negativos en su ambiente de trabajo, lo que resulta en un nivel de satisfacción y motivación variado.

3. Alto: Muestra una percepción muy positiva del "clima organizacional", con empleados que se sienten altamente satisfechos, valorados y motivados, percibiendo un fuerte apoyo y un ambiente de trabajo positivo.

Tabla 6

Baremos de la variable clima organizacional de la Universidad Nacional de Cañete

Niveles de clima organizacional	Nivel de variable	Nivel de los componentes del clima organizacional						
		Objetivos	Cooperación	Liderazgo	Toma de decisiones	Relaciones interpersonales	Motivación	Control
1. Bajo	[46 -138 >	[11 - 33 >	[8 - 24 >	[8 - 24 >	[5 - 15 >	[4 - 12 >	[6 - 18 >	[4 - 12 >
2. Moderado	[138-230>	[33 - 55 >	[24 - 40 >	[24 - 40 >	[15 - 25 >	[12 - 20 >	[18 - 30 >	[12 - 20 >
3. Alto	[230-322>	[55 - 77 >	[40 - 56 >	[40 - 56 >	[25 - 35 >	[20 - 28 >	[30 - 42 >	[20 - 28 >

Nota: Se muestra los rangos para evaluar la variable indicada

Los ítems que miden cada una de las dimensiones fueron:

a) Dimensión objetivos: Incluyeron los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

b) Dimensión cooperación: Consideraron los ítems, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19

c) Dimensión liderazgo: 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27

d) Dimensión toma de decisiones: 28, 29, 30, 31 y 32

e) Dimensión relaciones interpersonales: 33, 34, 35 y 36

f) Motivación: 37, 38, 39, 40, 41 y 42

g) Control: 43, 44, 45 y 46

La validez del instrumento se realizó por el método de expertos, para ello se acudió a profesionales investigadores en la línea de investigación de organización y gestión empresarial. A partir de la opinión de dichos profesionales y recogiendo sus

observaciones y sugerencias se establecieron finalmente los reactivos de los instrumentos para la recolección de datos.

Al respecto Niño (2011) dice que la validez de un instrumento es “la cualidad del instrumento que consiste en que este sirva para medir la variable que se busca medir, y no otra, es decir, que sea el instrumento preciso, el adecuado” (p. 6). Entre los métodos para asegurar la validez de un instrumento es el juicio de expertos también llamado criterio de jueces que consiste en seleccionar un grupo de especialistas en el tema de investigación. Estos expertos revisan los ítems o preguntas del instrumento y proporcionan retroalimentación sobre su claridad, pertinencia y capacidad para medir adecuadamente las variables de interés. A partir de dichas observaciones, se realizan ajustes o mejoras al instrumento y de ese modo se asegura que éste sea fiable y válido.

Respecto a la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de alfa de Cronbach, que consistió en calcular el coeficiente alfa de Cronbach que es un índice que evalúa la consistencia interna de un conjunto de reactivos (preguntas). Según Hernández et al. (2014) el método de Cronbach puede ser aplicado por única vez y mide la consistencia interna de los ítems de un cuestionario.

La tabla 7 presenta las estadísticas de fiabilidad de los instrumentos utilizados para medir las variables “clima organizacional” y “satisfacción laboral” en una muestra de 89 trabajadores de la UNDC.

Tabla 7

Análisis de confiabilidad de las variables clima organizacional y satisfacción laboral

Variable	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos	Tamaño de la muestra (n)
Clima organizacional	,978	46	89
Satisfacción laboral	,959	23	89

Nota: Elaboración propia

Según la tabla 7, el clima organizacional tiene un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.978, lo que indicó una fiabilidad excelente. Este resultado refleja que las 46 preguntas que componen el instrumento fueron altamente consistentes y adecuadas para medir las diferentes dimensiones del clima organizacional, como objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control.

Por otro lado, para la "satisfacción laboral", el coeficiente Alfa de Cronbach alcanzó un valor de 0.959, también clasificado como excelente. Esto asegura que las 23 preguntas incluidas en el cuestionario son altamente coherentes entre sí y efectivas para evaluar las dimensiones de satisfacción laboral, como condiciones físicas del trabajo, relaciones con los superiores, participación en las decisiones, aspectos intrínsecos del trabajo y reconocimiento.

b) Variable satisfacción laboral

Se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 desarrollado por Meliá & Peiró (1998, citado por Marín-Guarín et al., 2022), se trata de un instrumento que mide la satisfacción o insatisfacción laboral, al ser aplicado reporta niveles de confiabilidad alfa de Cronbach de 0.959 (tabla 7), tiene 23 reactivos distribuidos en cinco dimensiones: "condiciones físicas del trabajo, relaciones con los superiores, participación en las decisiones, aspectos intrínsecos del trabajo y reconocimiento". Para la organización de datos se utilizó la escala de Likert de 7 niveles:

1. Muy insatisfecho; 2. Bastante insatisfecho; 3. Algo insatisfecho; 4. Indiferente; 5. Algo satisfecho; 6. Bastante satisfecho y 7. Muy satisfecho.

Para la baremación se sumaron los reactivos según la pertenencia a los componentes mostrados en la tabla 4. Los resultados de dicha baremación se muestran en la tabla 8, para cada componentes y variable.

Tabla 8

Baremos de la variable satisfacción laboral de la Universidad Nacional de Cañete

Niveles de satisfacción laboral	Nivel de variable	Nivel de los componentes de satisfacción laboral				
		Condiciones físicas del trabajo	Relaciones con los superiores	Participación en las decisiones	Aspectos intrínsecos del trabajo	Reconocimiento
1. Insatisfecho	[23 - 69 >	[5 - 15 >	[6 - 18 >	[3 - 9 >	[4 - 12 >	[5 - 15 >
2. Indiferente	[69 – 115 >	[15 - 25 >	[18 - 30 >	[9 - 15 >	[12 - 20 >	[15 - 25 >
3. Satisfecho	[115 - 161 >	[25 - 35 >	[30 - 42 >	[15 - 21 >	[20 - 28 >	[25 - 35 >

Nota: Se muestra los rangos para evaluar la variable indicada

Los ítems que miden cada una de las dimensiones fueron:

a) Condiciones físicas del trabajo: 6, 7, 8, 9 y 10

b) Relaciones con los superiores: 13, 14, 15, 16, 17 y 18

c) Participación en las decisiones: 19, 20 y 21

d) Aspectos intrínsecos del trabajo: 1, 2, 3, 4 y 5

e) Reconocimiento: 4, 11, 12, 22 y 23

La respuesta al comportamiento de la variable fue mediante la escala de Likert de tres niveles:

a) Insatisfecho: Los trabajadores se sienten descontentos con su trabajo, incluyendo aspectos como las condiciones laborales, el reconocimiento, la remuneración y las oportunidades de crecimiento.

b) Indiferente: Los trabajadores tienen una percepción mixta sobre su trabajo; no están completamente descontentos, pero tampoco se sienten plenamente satisfechos. Experimentan tanto aspectos positivos como negativos en su entorno laboral.

c) Satisfecho: Los trabajadores están contentos y satisfechos con su trabajo en general, incluyendo el ambiente laboral, las relaciones con los colegas y superiores, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Finalmente, para la obtención de datos, los cuestionarios de "clima organizacional" y "satisfacción laboral" fueron aplicados a los mismos sujetos que conforman la muestra. Montero et al. (2015) en una muestra de 39 profesionales midió el nivel de "satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela" al aplicar el cuestionario S20/23 de satisfacción laboral reportó un nivel de confiabilidad de $\alpha = 0{,}832$, Bustillos & Sopla (2018) al analizar los factores que determinan la satisfacción laboral de médicos y la satisfacción de usuarias en el Instituto Materno Perinatal reportaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0,948 para el mismo cuestionario de satisfacción laboral.

4.7. Análisis y procesamiento de datos

Una vez recolectada los datos mediante la técnica de encuesta y aplicación de los cuestionarios, se procedió a la organización, codificando las respuestas según las escalas de Likert señalados en la tabla 6 e ítem 4.6, b), posteriormente se realizó la suma de los ítems de acuerdo con los componentes y se clasificaron en la escala de tres niveles de acuerdo a lo descrito en las tablas 6 y 8.

Para determinar los niveles de confiabilidad de los instrumentos se practicó la prueba de análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach cuyos resultados se muestran en la tabla 7.

Cumplido el paso descrito en el párrafo anterior, se realizó la prueba de normalidad, para ello, se practicó la prueba de hipótesis de normalidad por el método de Kolmorogov Smirnov. Para ello se estableció las siguientes hipótesis de normalidad:

Ho: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Se estableció el criterio para rechazar la hipótesis nula (Ho) si el nivel de significancia de la prueba es menor que 0.05 (Sig<0.05). El nivel de confianza para la prueba fue de 95%. Los resultados se muestran en la tabla 9.

Tabla 9

Prueba de normalidad de las variables clima organizacional y satisfacción laboral y sus dimensiones

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Parámetros normales[a,b]		Máximas diferencias extremas				
Variables y dimensiones	N	Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Clima organizacional	89	2,2809	,62138	,304	,304	-,247	,304	,000[c]
Objetivos	89	2,3146	,63237	,286	,286	-,265	,286	,000[c]
Cooperación	89	2,2697	,61725	,309	,309	-,241	,309	,000[c]
Liderazgo	89	2,2135	,59299	,337	,337	-,270	,337	,000[c]
Toma de decisiones	89	1,8989	,73924	,229	,221	-,229	,229	,000[c]
Relaciones interpersonales	89	1,9775	,78302	,209	,209	-,197	,209	,000[c]
Motivación	89	1,9775	,79740	,216	,216	-,203	,216	,000[c]
Control	89	2,1011	,78400	,234	,192	-,234	,234	,000[c]
Satisfacción laboral	89	1,8764	,87672	,291	,291	-,226	,291	,000[c]
Relación con los superiores	89	1,7528	,82958	,312	,312	-,182	,312	,000[c]
Condiciones físicas del trabajo	89	1,9888	,95934	,309	,309	-,304	,309	,000[c]
Reconocimiento	89	1,8090	,91548	,340	,340	-,240	,340	,000[c]
Aspectos intrínsecos del trabajo	89	2,0674	,88930	,280	,245	-,280	,280	,000[c]
Participación en las decisiones	89	1,8090	,95199	,364	,364	-,265	,364	,000[c]

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Según los resultados de la tabla 9, el nivel de significancia para la variable “clima organizacional” y sus 7 dimensiones es menor que 0.05 (Sig.<0.05) por tanto se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1) es decir los datos de la

variable clima organizacional y sus correspondientes dimensiones no se distribuyen normalmente.

Por otro lado, para la variable “satisfacción laboral” y sus correspondientes 5 dimensiones también tiene como valor de significancia menor que 0.05 (Sig.<0.05) por tanto se concluye que los datos de la variable “satisfacción laboral y sus correspondientes dimensiones no siguen una distribución normal.

De los resultados de la tabla 9, se concluye que el análisis de correlación corresponde al campo de la estadística no paramétrica. Por tanto, se realizará la prueba de correlación por rangos mediante el estadístico de Rho de Spearman.

4.7.1. Análisis de estadísticos descriptivos

Se utilizó para describir el comportamiento de las variables del “clima organizacional” y “satisfacción laboral” y sus correspondientes dimensiones. Dicho comportamiento fue presentado en tablas y figuras utilizando las clases y frecuencias.

La presentación de gráficos se realizó mediante el uso de histogramas de frecuencias según las categorías de las variables y los gráficos radiales para apreciar el comportamiento de las dimensiones de cada variable en estudio.

Al respecto del uso de estadísticos descriptivos Behar & Yepes (2007) y Nova Martínez & Sorza Álvarez (2022) mencionan que las tablas de clases y frecuencias es utilizada cuando el conjunto de datos están agrupados en rangos o categorías. Su utilización es adecuada cuando el conjunto de datos no presenta distribución homogénea (no requiere normalidad).

4.7.2. Análisis de estadísticos inferenciales

Se utilizó para probar las hipótesis de investigación, para ello previamente se realizó la prueba de normalidad. Luego, según los resultados de la prueba de normalidad (tabla 9) se definió como estadístico de prueba el coeficiente de correlación por rangos de Rho de Spearman, debido a que el conjunto de datos no siguió una distribución normal. En palabras de Spiegel & Stephens (2017) este tipo de estadística se aplica a datos ordinales, de rangos o categóricos.

Para probar las hipótesis de investigación se realizaron las hipótesis estadísticas siguientes:

Hipótesis nula (Ho): el clima laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNDC

Hipótesis alterna (H1): el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNDC

La regla de rechazar la Ho, fue cuando el nivel de la significancia de la prueba, sea menor que el nivel alfa asumido (Sig. < 0.05).

Finalmente, el reporte de los resultados se realizó en el mismo orden de los objetivos e hipótesis utilizando tablas y figuras obtenidos mediante el uso del Software SPSS 22, la redacción se realizó utilizando el Software Word, las citas y referencias bibliográficas fueron gestionadas mediante el software Mendeley en el formato APA séptima edición.

V. RESULTADOS

5.1. Estadísticos descriptivos

5.1.1. Clima organizacional y sus componentes

La tabla 10 muestra la distribución de los niveles de la variable clima organizacional y sus componentes en la Universidad Nacional de Cañete, detallando las frecuencias absolutas y porcentajes correspondientes a los niveles bajo, moderado y alto. Los componentes analizados incluyen objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control, cada uno evaluado mediante indicadores específicos que reflejan la percepción de los trabajadores sobre diferentes aspectos del ambiente laboral.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y sus componentes

Variable y componentes	Estadísticos	Niveles de las variables			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Clima organizacional	Frecuencia	8	48	33	89
	Porcentaje	9.0	53.9	37.1	100.0
Objetivos	Frecuencia	8	45	36	89
	Porcentaje	8.99	50.56	40.45	100.0
Cooperación	Frecuencia	8	49	32	89
	Porcentaje	8.99	55.06	35.96	100.0
Liderazgo	Frecuencia	8	54	27	89
	Porcentaje	8.99	60.67	30.34	100.0
Toma de decisiones	Frecuencia	29	40	20	89
	Porcentaje	32.58	44.94	22.47	100.0
Relaciones interpersonales	Frecuencia	28	35	26	89
	Porcentaje	31.46	39.33	29.21	100.0
Motivación	Frecuencia	29	33	27	89
	Porcentaje	32.58	37.08	30.34	100.0
Control	Frecuencia	23	34	32	89
	Porcentaje	25.84	38.20	35.96	100.0

Nota: Elaborado a partir de los resultados descriptivos de la distribución de frecuencias, mediante el SPSS-22

Según la tabla 10, la variable “clima organizacional” en la Universidad Nacional de Cañete presenta un nivel predominantemente moderado (53.9%), mientras que un 37.1% de los encuestados lo consideran de nivel alto y un 9% lo consideran de nivel bajo. Esto indica que la mayoría de los trabajadores encuestados experimentan un ambiente de trabajo con características mixtas, donde se reconocen aspectos positivos, aunque también persisten elementos que generan insatisfacción. Este resultado contempla la necesidad de prestar atención a los componentes esenciales del clima organizacional, comprender cómo se distribuyen las percepciones de los trabajadores respecto a cada componente de la variable será de importancia manifiesta para implementar mejoras. A continuación, se detalla el análisis para cada componente de la variable:

1. **Objetivos**: El componente objetivos organizacionales presenta oportunidad de mejora para lograr el nivel alto. Esto en razón a que la mayoría de los trabajadores (45 trabajadores, 50.56%) perciben los objetivos organizacionales en el nivel moderado, seguido de 36 trabajadores (40.45%) que dicen tener una percepción de nivel alto y solo 8 trabajadores (8.99%) los evalúan en el nivel bajo. Los resultados indican que la claridad y el cumplimiento de los objetivos se sitúan en un nivel aceptable; no obstante, es necesario fortalecer el componente de objetivos organizacionales para alcanzar un nivel alto.

2. **Cooperación**: El componente cooperación, presenta oportunidad de mejora, debido a que, 49 trabajadores (55.06%) presentan una percepción de nivel moderado, luego 32 trabajadores (35.96%) consideran el componente de cooperación en el nivel alto y solo 8 trabajadores (8.99%) dicen que la cooperación se encuentra en el nivel bajo. Como se puede ver en la tabla 9, de una muestra de 89 trabajadores, la percepción del nivel moderado a alto representa la mayor proporción por tanto se puede indicar que, el componente cooperación del clima organizacional de la Universidad Nacional de Cañete se sitúa en un nivel aceptable y tiene oportunidad de mejora.

3. **Liderazgo**: el componente liderazgo del clima organizacional de la Universidad Nacional de Cañete, es percibido como moderado por la mayoría de los trabajadores (54, equivalente al 60.67%). Sin embargo, un 30.34% (27

trabajadores) lo considera de nivel alto, y solo 8 trabajadores (8.99%) tienen una percepción negativa. Esto refleja una valoración aceptable del componente liderazgo, aunque requiere prestar atención a los indicadores del componente liderazgo, para mejorar y llevarla a una posición de nivel alto.

4. **Toma de decisiones**: en esta dimensión, 40 trabajadores que representan el 44.94% manifiestan una percepción moderada, mientras que el 32.58% representados por 29 trabajadores, la califican en un nivel bajo, además existe 20 trabajadores (22.47%) que dicen que el componente toma de decisiones es de nivel alto. Los resultados muestran que la percepción del componente toma de decisiones presenta una oportunidad de mejorar.

5. **Relaciones interpersonales**: las relaciones interpersonales son percibidas como moderadas por 35 trabajadores (39.33%), mientras que un porcentaje considerable las considera bajas (28 trabajadores, 31.46%). Solo 26 trabajadores (29.21%) las califican como altas. Esto evidencia una necesidad de fortalecer las relaciones sociales y la integración entre los empleados.

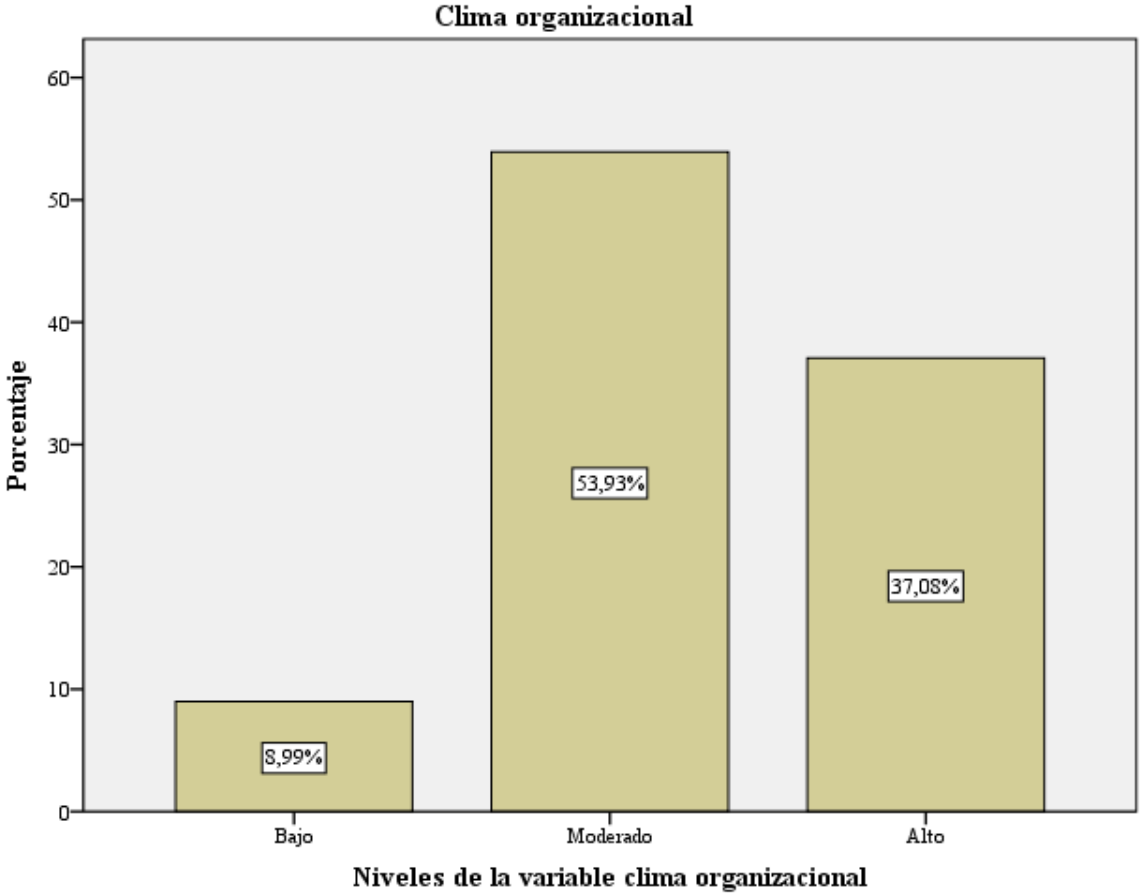
6. **Motivación**: En cuanto a la motivación, la mayor parte de los trabajadores (33, 37.08%) la perciben como moderada, mientras que 29 trabajadores (32.58%) la consideran de nivel bajo y solo 27 trabajadores (30.34%) la consideran en el nivel alto. Esto indica un nivel polarizado, que resalta la necesidad de mejorar factores como la satisfacción laboral y el reconocimiento.

7. **Control**: El control es mayormente percibido como moderado (34 trabajadores, 38.20%), seguido por un porcentaje de 35.96% (32 trabajadores) que manifiestan una alta percepción al componente control del clima organizacional. Sin embargo, existen 23 trabajadores (25.84%) que lo califican como bajo nivel de control. Esto refleja una percepción equilibrada, aunque es necesario optimizar los mecanismos de supervisión y seguimiento.

Para apreciar en su integridad el comportamiento de la variable clima organizacional se presenta la figura 3.

Figura 3

Histograma de frecuencia de la variable clima organizacional de la Universidad Nacional de Cañete

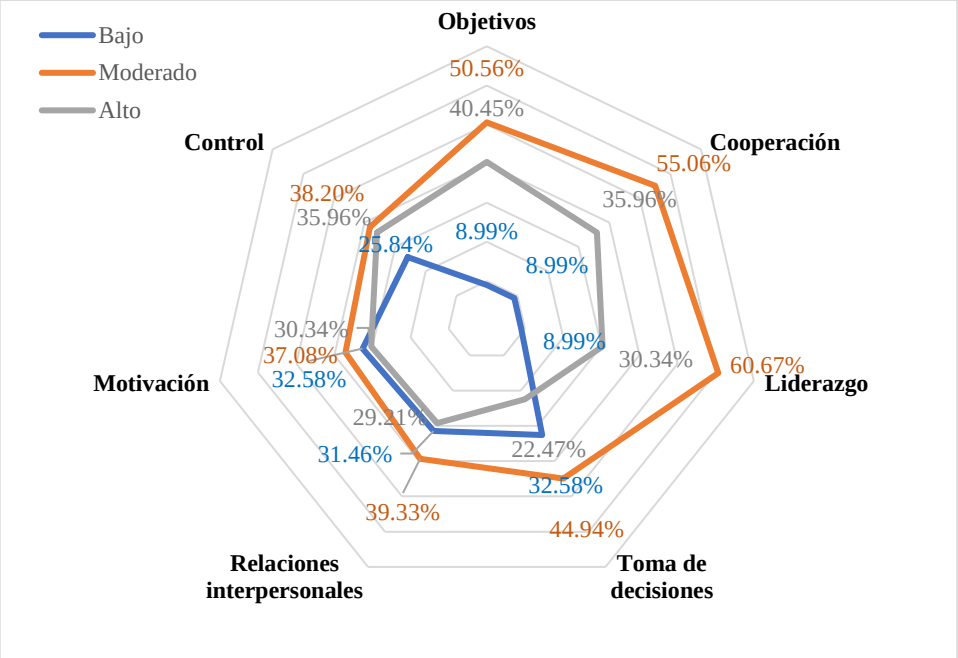


Se observa que la mayoría de los trabajadores perciben el clima organizacional en un nivel moderado, representando el 53,93% del total. Un 37,08% de trabajadores considera que el clima organizacional en el nivel alto, lo que evidencia una percepción positiva pero no es predominante. También existe un 8,99% de una muestra de 89 trabajadores encuestados, que dicen que, el clima organizacional tiene nivel bajo. Estos resultados demuestran que el clima organizacional de la Universidad Nacional de Cañete presenta un nivel predominantemente moderado, estableciéndose una brecha para alcanzar un clima organizacional de nivel alto.

Para identificar los componentes que requieren prestar atención y movilizar el clima organizacional, del nivel moderado al nivel alto se presenta la figura 4, donde se identifican áreas con mayor atención como el componente cooperación, liderazgo y los objetivos institucionales.

Figura 4

Análisis radial del clima organizacional según sus dimensiones y niveles



En relación con los objetivos institucionales, el 50.56% de los encuestados los califican como moderados, mientras que el 40.45% los consideran altos y el 8.99% bajos. Los indicadores asociados, como la claridad en la misión y los valores institucionales, la comunicación sobre las políticas de la institución, y las posibilidades de ascenso, reflejan áreas con un desempeño aceptable pero no óptimo. Aunque un segmento significativo percibe claridad y alineación con los objetivos organizacionales, la frecuencia de información y la percepción de reconocimiento aún necesitan ser fortalecidas para garantizar un mayor compromiso y alineación estratégica.

El nivel de cooperación entre los trabajadores se percibe como moderado en un 55.06%, alto en un 35.96%, y bajo en un 8.99%. Los indicadores relacionados, como el apoyo entre compañeros, la solución conjunta de problemas y el nivel de confianza, reflejan un entorno donde la colaboración es aceptable pero no completamente satisfactoria. Es necesario fomentar espacios para fortalecer las relaciones laborales, mejorar el apoyo mutuo y promover una participación activa en la ejecución de tareas y reuniones de trabajo, lo cual podría consolidar un ambiente laboral más cohesivo.

La percepción del liderazgo en la UNDC alcanza un nivel moderado para el 60.67% de los encuestados, mientras que el 30.34% lo califican como alto y el 8.99% como bajo. Los indicadores asociados, como la confianza mutua, el liderazgo justo y la retroalimentación efectiva, muestran que, si bien existe una estructura de liderazgo funcional, aún hay margen para mejorar la interacción positiva entre los líderes y los empleados. Esto es crucial para garantizar que los trabajadores se sientan apoyados, valorados y comprometidos con los objetivos institucionales.

La toma de decisiones presenta un nivel moderado para el 44.94% de los encuestados, bajo para el 32.58%, y alto para el 22.47%. Los indicadores, como la autonomía delegada, la consulta previa y la inclusión en el proceso decisorio, reflejan deficiencias significativas en este componente. La falta de una adecuada delegación de responsabilidades y la percepción de exclusión en la toma de decisiones pueden generar desmotivación y falta de compromiso. Por lo tanto, es fundamental implementar estrategias que promuevan una mayor participación y empoderamiento de los trabajadores en este ámbito.

En cuanto a las relaciones interpersonales, el 39.33% de los encuestados las perciben como moderadas, el 31.46% como bajas, y el 29.21% como altas. Los indicadores, como la integración social y la participación en actividades recreativas, sugieren que este componente requiere atención. La falta de espacios para la socialización y actividades extralaborales afecta la cohesión entre los empleados, lo que puede impactar negativamente en el ambiente laboral. Es necesario promover actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales y generen un sentido de pertenencia entre los trabajadores.

La motivación laboral se percibe como moderada por el 37.08% de los encuestados, baja por el 32.58%, y alta por el 30.34%. Los indicadores, como la satisfacción laboral, el reconocimiento recibido y la remuneración justa, muestran que existe una proporción considerable de trabajadores insatisfechos. La falta de reconocimiento y una remuneración adecuada pueden ser factores determinantes en este resultado. Por ello, es necesario implementar políticas de incentivos y estrategias de reconocimiento que refuercen la motivación de los empleados.

El control en el clima organizacional es considerado moderado por el 38.20% de los encuestados, alto por el 35.96%, y bajo por el 25.84%. Los indicadores

relacionados, como la supervisión necesaria, la revisión exhaustiva y el estilo de control directivo, reflejan un desempeño equilibrado, pero aún insuficiente para garantizar un seguimiento laboral óptimo. Es importante que los mecanismos de control sean percibidos como justos y efectivos, equilibrando la supervisión con la autonomía, para no generar tensiones en el equipo de trabajo.

5.1.2. Satisfacción laboral

En la tabla 11 se presenta los resultados obtenidos para los niveles de satisfacción laboral y sus componentes evaluados en la "Universidad Nacional de Cañete". Los datos están organizados según las frecuencias absolutas y porcentajes que se clasifican en tres niveles: insatisfecho, indiferente y satisfecho.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus componentes

Variable y componentes	Estadísticos	Niveles de la variable			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
Satisfacción laboral	Frecuencia	40	20	29	89
	Porcentaje	44.94	22.47	32.58	100
Relación con los superiores	Frecuencia	44	23	22	89
	Porcentaje	49.44	25.84	24.72	100.0
Condiciones físicas del trabajo	Frecuencia	41	8	40	89
	Porcentaje	46.07	8.99	44.94	100
Reconocimiento	Frecuencia	47	12	30	89
	Porcentaje	52.81	13.48	33.71	100
Aspectos intrínsecos del trabajo	Frecuencia	32	19	38	89
	Porcentaje	35.96	21.35	42.70	100.0
Participación en las decisiones	Frecuencia	50	6	33	89
	Porcentaje	56.18	6.74	37.08	100

Nota: Elaborado a partir de los resultados descriptivos de la distribución de frecuencias, mediante el SPSS-22

En la tabla 11 se visualiza los resultados de la variable satisfacción laboral, evaluada a través de las dimensiones relación con los superiores, ambiente físico del trabajo, reconocimiento, satisfacción intrínseca del trabajo y participación en las decisiones. Dichas dimensiones permiten evaluar de manera integral la satisfacción laboral de los colaboradores dentro de la "Universidad Nacional de Cañete". A continuación, se presenta la interpretación de los resultados obtenidos, considerando las frecuencias y porcentajes reportados para cada dimensión.

1. **Relación con los superiores:** Esta dimensión mostró un alto nivel de insatisfacción, ya que 44 trabajadores (49.44%) mencionan no estar satisfechos con sus superiores, 23 trabajadores (25.84%) mostraron indiferencia y solo 22 trabajadores (24.72%) reportaron estar satisfechos. Los indicadores que pueden estar vinculadas a las percepciones negativas, son la ejecución de tareas, la igualdad y justicia en el trato, y la frecuencia y proximidad de supervisión. Los resultados reflejan una oportunidad de mejorar el liderazgo de los superiores. Para ello, es esencial implementar estrategias que promuevan un liderazgo equitativo, inclusivo y motivador, centrado en el reconocimiento y el apoyo continuo.
2. **Condiciones físicas del trabajo:** según la tabla 11, el 46.07% de los encuestados (41 trabajadores) reportaron insatisfacción con el ambiente físico del trabajo, mientras que un 44.94% (40 trabajadores) indicaron estar satisfecho. El resultado también refleja que solo un pequeño porcentaje de los colaboradores se mantiene indiferente (8.99%), por tanto, existe una polarización entre satisfacción e insatisfacción en las condiciones físicas del trabajo. Los resultados pueden estar vinculados a indicadores como la limpieza, la ventilación, la temperatura y la iluminación que requieren atención para mejorar las condiciones de salubridad e infraestructura en los espacios laborales. Como menciona Madero Gómez (2019) la teoría de Herzberg, las condiciones físicas del lugar de trabajo son factores higiénicos fundamentales que, si no se gestionan adecuadamente, pueden generar insatisfacción. Por otra parte, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, indica que un ambiente físico adecuado constituye la base para satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad de los empleados (Prescott et al., 2024). Por tanto,

la mejora de las condiciones físicas del trabajo puede mejorar la productividad y la satisfacción general.

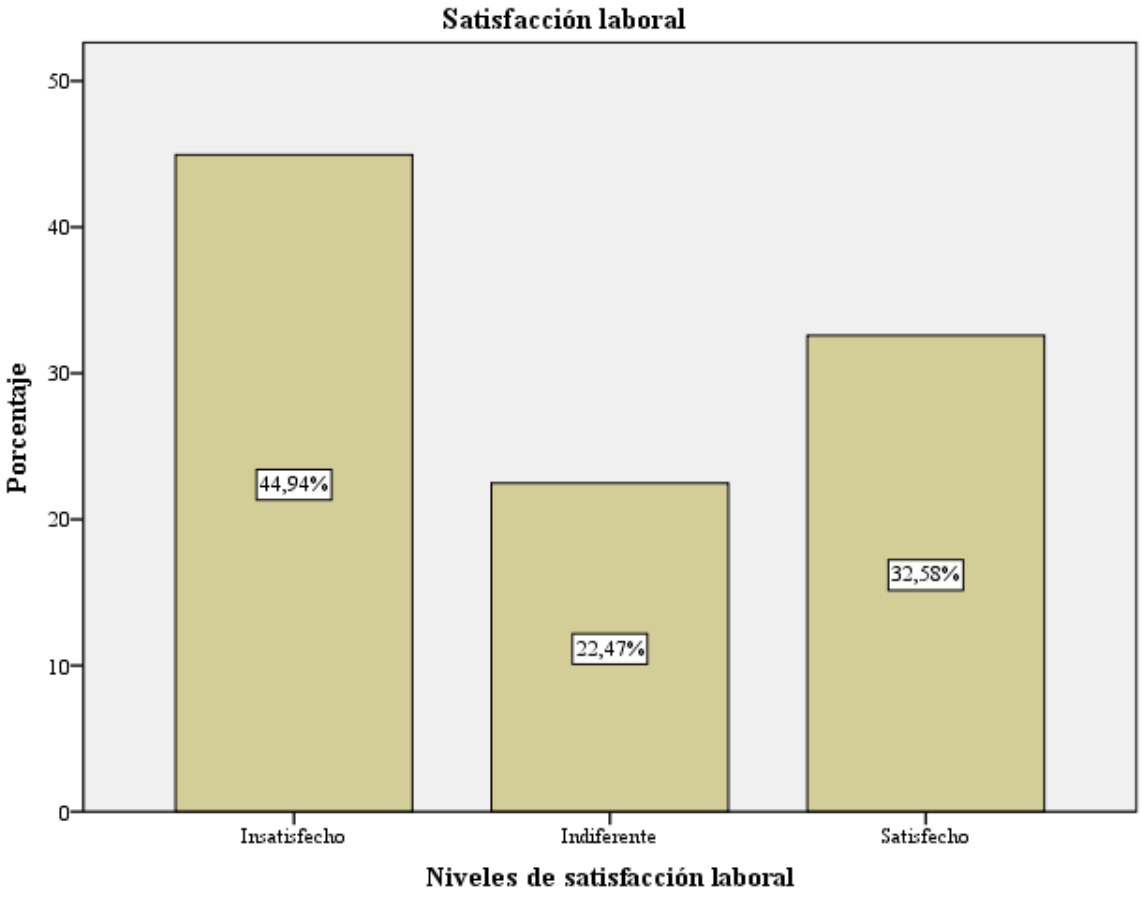
3. **Reconocimiento:** el 52.81% de los encuestados representados por 47 trabajadores expresaron insatisfacción en esta dimensión, mientras que un 33.71% (30 trabajadores) mencionaron estar satisfechos. Este resultado sugiere que una parte importante de los colaboradores percibe deficiencias en el reconocimiento posiblemente están relacionadas a indicadores clave como la justicia en los contratos laborales, las oportunidades de promoción y el salario recibido. El componente muestra una oportunidad de mejora mediante la implementación de políticas de reconocimiento basadas en méritos, programas de incentivos justos y planes de desarrollo profesional claros.
4. **Satisfacción intrínseca del trabajo:** En esta dimensión, 32 trabajadores (35.96%) indicaron estar insatisfechos, mientras que 38 trabajadores (42.70%) mencionaron estar satisfechos, lo que la convierte en una de las dimensiones mejor evaluadas. Esto sugiere que los colaboradores encuentran valor en las tareas que desempeñan y que perciben oportunidades laborales alentadoras. Sin embargo, el porcentaje restante, que se encuentra indiferente (21.35%), evidencia áreas de mejora en cuanto a la alineación de los intereses personales con las metas laborales. De acuerdo con la teoría del diseño del trabajo de Hackman y Oldham, aumentar el nivel de autonomía, significado y retroalimentación en las tareas podría potenciar esta dimensión, promoviendo un mayor sentido de propósito y compromiso en los colaboradores (Ramírez-Vielma & Nazar, 2019).
5. **Participación en las decisiones:** La dimensión participación en las decisiones muestra el mayor nivel de insatisfacción, con un 56.18% de los encuestados en esta categoría, mientras que solo un 37.08% reporta satisfacción. Este resultado evidencia una brecha significativa en la percepción de los empleados respecto a su involucramiento en las decisiones del grupo de trabajo, el departamento o sus propias tareas. Esto puede estar relacionado con estructuras organizacionales excesivamente jerárquicas o con una falta de comunicación bidireccional efectiva.

   La figura 5 presenta la distribución porcentual de los niveles de satisfacción laboral en la Universidad Nacional de Cañete. Donde las escalas de

insatisfecho representa el descontento de los trabajadores con su trabajo, el cual incluye aspectos como las condiciones laborales, el reconocimiento, la remuneración y las oportunidades de crecimiento, la escala indiferente representa que los trabajadores tienen una percepción mixta sobre su trabajo; no están completamente descontentos, pero tampoco se sienten plenamente satisfechos, y la escala satisfecho indica que los trabajadores están contentos y satisfechos con su trabajo en general, incluyendo el ambiente laboral, las relaciones con los colegas y superiores, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Figura 5

Histograma de frecuencia de la variable satisfacción laboral en la Universidad Nacional de Cañete



La figura 5 muestra la distribución porcentual de los niveles de satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, de una muestra de 89 colaboradores, se observa que el mayor porcentaje (44.94%) se encuentra en el

nivel de insatisfacción, seguido por un 32.58% que reporta estar satisfecho, y un 22.47% que se ubica en el nivel de indiferencia. Estos resultados permiten reflexionar sobre el impacto de las dimensiones que explican la satisfacción laboral, así como sobre las áreas críticas que requieren atención administrativa.

En primer lugar, la elevada proporción de trabajadores insatisfechos puede atribuirse a déficits en dimensiones clave como la relación con los superiores y el reconocimiento. Por ejemplo, indicadores como la percepción de justicia en el trato recibido, el apoyo de los superiores y las oportunidades de promoción pueden estar siendo evaluados negativamente, afectando la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores. La falta de reconocimiento efectivo, especialmente en términos salariales y oportunidades de desarrollo, puede explicar esta percepción predominante de insatisfacción.

Por otro lado, la categoría de satisfacción, que agrupa al 32.58% de los trabajadores, evidencia que existen aspectos positivos en el ambiente laboral, particularmente en dimensiones como la satisfacción intrínseca del trabajo. Indicadores relacionados con el sentido de propósito y las oportunidades laborales alentadoras contribuyen al bienestar de este grupo, demostrando que, pese a las áreas de mejora, la organización ofrece ciertos elementos que generan una percepción positiva en algunos colaboradores.

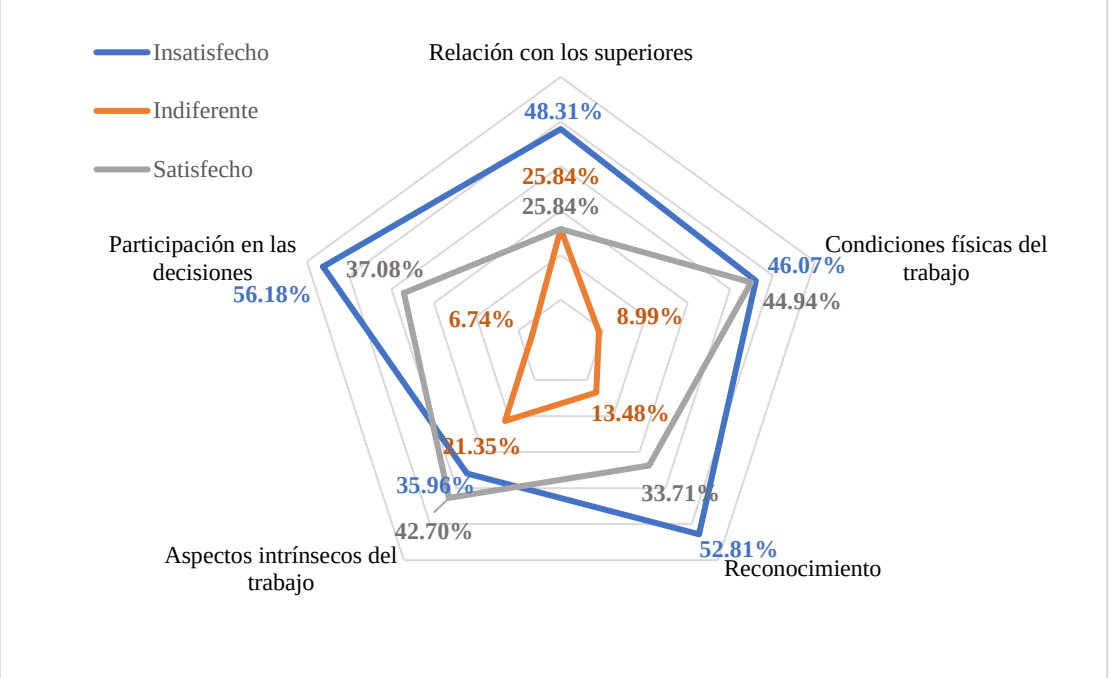
Por otra parte, el 22.47% de los trabajadores que se encuentran en el nivel de indiferencia refleja una percepción ambivalente sobre el ambiente laboral. Este grupo podría estar enfrentando condiciones laborales mixtas, donde algunos aspectos cumplen con sus expectativas, mientras que otros, como la participación en las decisiones o las condiciones físicas del trabajo, generan descontento. La indiferencia puede ser interpretada como una señal de alerta, ya que estos colaboradores podrían evolucionar hacia la insatisfacción si no se implementan estrategias de mejora.

El gráfico 6 muestra la distribución porcentual de los niveles de satisfacción laboral (insatisfecho, indiferente y satisfecho) según cinco dimensiones: relación con los superiores, condiciones físicas del trabajo, reconocimiento, aspectos intrínsecos del trabajo y participación en las decisiones. Este análisis permite identificar áreas clave que contribuyen a la percepción global de satisfacción

laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, evaluadas mediante indicadores específicos para cada dimensión.

Figura 6

Análisis de la satisfacción laboral según dimensiones y niveles



Según la figura 6, la dimensión “relación con los superiores” destaca como un factor crítico, donde el 48.31% de los trabajadores reportan insatisfacción. Esto puede atribuirse a percepciones negativas relacionadas con la equidad en el trato, el apoyo recibido, la supervisión y las relaciones interpersonales. Según la teoría de las necesidades de Maslow, una supervisión inadecuada podría obstaculizar la satisfacción de necesidades de estima y pertenencia, esenciales para el bienestar laboral (Rivadeneyra Benavente, 2023). Por otra parte, solo un 25.84% de los trabajadores encuestados se muestra satisfecho, esto demuestra que es necesario implementar prácticas de liderazgo transformacional, para promover la motivación y el compromiso de los colaboradores.

En cuanto a la dimensión “condiciones físicas del trabajo” se tiene que el 46.07% de los trabajadores expresaron insatisfacción con las condiciones físicas en las que desarrollan su trabajo, mientras que un 44.94% está satisfecho. Estos resultados demuestran que existe una división en las percepciones del ambiente físico, posiblemente por la limpieza, la ventilación, la iluminación y la ergonomía del espacio laboral que es diferente en las diferentes oficinas de la UNDC. La teoría

de los factores de Herzberg señala que las condiciones físicas son factores "higiénicos", los cuales, aunque no generan satisfacción plena, sí pueden provocar insatisfacción si no son adecuadamente gestionados (Rivadeneyra Benavente, 2023). Los resultados, señalan que existe una oportunidad de mejora en las condiciones físicas del trabajo especialmente en la infraestructura y las condiciones ambientales.

Por otra parte, la dimensión de reconocimiento muestra un 52.81% de insatisfacción, y representa el valor más alto. Este resultado puede estar influenciado por la percepción negativa en aspectos como el salario, las oportunidades de promoción y las formas de negociación laboral. Al respecto, la teoría de la equidad de Adams respalda este hallazgo al sugerir que una percepción de desigualdad en el reconocimiento y las recompensas puede generar frustración y desmotivación entre los empleados(Pachas Chumpitaz & Sánchez De La Cruz, 2023). Solo el 33.71% de los trabajadores encuestados manifiestan satisfacción en esta dimensión, lo que precisa la necesidad de rediseñar políticas de compensación y programas de desarrollo profesional en la Universidad Nacional de Cañete.

En cuanto a los aspectos intrínsecos del trabajo, el 42.70% de los trabajadores reportaron satisfacción, mientras que el 35.96% reportaron insatisfacción. Este componente incluye indicadores como el sentido de propósito y las oportunidades laborales motivadoras. Según la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci, el trabajo intrínsecamente satisfactorio está relacionado con la capacidad de los empleados para experimentar autonomía, competencia y conexión (Padilla Lugo & González Hernández, 2020). Los resultados de los aspectos intrínsecos del trabajo demuestran que existe oportunidad de mejora, especialmente en la optimización de las oportunidades de desarrollo profesional.

En la dimensión de la participación en las decisiones, muestra el nivel más alto de insatisfacción (56.18%), evidenciando una posible debilidad organizacional significativa en la UNDC. Este resultado, indica que los trabajadores encuestados no perciben un nivel adecuado de inclusión en los procesos de toma de decisiones a nivel grupal, departamental o individual. Solo el 37.08% expresaron satisfacción en este aspecto. Por tanto, existe una oportunidad de mejora para promover un enfoque participativo en la gestión.

Los resultados de la figura 6 reflejan que la satisfacción laboral en la Universidad Nacional de Cañete está influenciada negativamente por la percepción de insatisfacción en las dimensiones clave, como el reconocimiento, la relación con los superiores y la participación en las decisiones.

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete

Se realiza la prueba de hipótesis general “el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024” para proceder a probar la hipótesis se realizó el planteamiento de la hipótesis nula (Ho) y alterna (H1):

Ho: Rho = 0 (no existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral)

H1: Rho ≠ 0 (existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral)

Para tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula fue si el valor de la significancia es menor que 0.05 (Sig. < 0.05).

En la tabla 12 se muestra los resultados de la correlación mediante el método de Rho de Spearman debido a que los datos son por rangos de tres niveles y corresponden al campo de la estadística no paramétrica. El nivel de significancia asumida para la prueba fue de 5%. El análisis tuvo como objetivo evaluar si las percepciones relacionadas con el clima organizacional están relacionadas directamente con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 12

Correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.816**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.816**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	89	89

**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

La tabla 12, muestran los resultados del análisis de correlación de Spearman entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, considerando una muestra de 89 participantes. El coeficiente de correlación de 0.816, se clasifica según Hernández Sampieri et al. (2014) como una relación positiva considerable y significativa ($p < 0.01$). Dicho hallazgo, implica que, a medida que los empleados perciban un clima organizacional más favorable, también se incrementa su satisfacción laboral, y viceversa. La significancia estadística ($p = 0.000$) conduce al rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se valida que esta relación no es producto del azar y refuerza su consistencia dentro de la población evaluada.

La relación anterior se valida en el contexto del clima organizacional constituido por las dimensiones objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control, a su vez que, la satisfacción laboral está referida al nivel de bienestar y realización que los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete experimentan en su entorno de trabajo.

La correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral sugiere que la mejora de las dimensiones del clima organizacional tendrá un impacto sustancial en el bienestar de los empleados.

5.2.2. Correlación entre los objetivos institucionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

Responde a comprobar la hipótesis específica 1 que dice: "los objetivos institucionales del clima organizacional se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024". Para proceder a probar la hipótesis se realizó el planteamiento de las hipótesis nula y alterna (Ho) y (H1) respectivamente:

Ho: Rho = 0 (no existe relación significativa entre los objetivos institucionales del clima organizacional y la satisfacción laboral)

H1: Rho ≠ 0 (existe relación significativa entre los objetivos institucionales del clima organizacional y la satisfacción laboral)

Para tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula fue si el valor de la significancia es menor que 0.05 (Sig. < 0.05).

En la tabla 13 se muestra los resultados de la correlación mediante el método de Rho de Spearman debido a que los datos son por rangos de tres niveles y corresponden al campo de la estadística no paramétrica. El nivel de significancia asumida para la prueba fue de 5%. El análisis tuvo como objetivo evaluar si las percepciones relacionadas en la dimensión objetivos institucionales del clima organizacional están relacionadas directamente con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión objetivos institucionales del clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones			**Objetivos**	**Satisfacción laboral**
Rho de Spearman	Objetivos	Coeficiente de correlación	1.000	0.732**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.732**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	89	89

**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

La tabla 13 muestra los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión de objetivos institucionales del clima organizacional y la satisfacción laboral, utilizando una muestra de 89 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete. El coeficiente de correlación de 0.732, según Hernández Sampieri et al. (2014) se posiciona en la escala de relación positiva considerable y significativa, con un nivel de significancia estadística de $p < 0.01$. Este resultado sugiere que una percepción favorable sobre los objetivos institucionales se asocia con un incremento en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores.

La dimensión de objetivos institucionales incluye diversos indicadores clave que influyen en la percepción del clima organizacional. Entre estos indicadores se encuentran: la misión institucional, los valores institucionales, los objetivos institucionales, la información institucional y frecuencia de información sobre políticas institucionales, responsabilidades del cargo, acontecimientos institucionales, salario, reconocimiento, posibilidades de ascenso y posibilidad de definir actividades y resultados del trabajo.

5.2.3. Correlación entre cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

Responde a comprobar la hipótesis específica 2 que dice: "La cooperación entre compañeros del clima organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024". Para proceder a probar la hipótesis se realizó el planteamiento de las hipótesis nula y alterna (Ho) y (H1) respectivamente:

Ho: Rho = 0 (no existe relación significativa entre la cooperación entre compañeros del clima organizacional y la satisfacción laboral)

H1: Rho ≠ 0 (existe relación significativa entre la cooperación entre compañeros del clima organizacional y la satisfacción laboral)

Si el valor-p o significancia es menor que 0.05 (Sig.<0.05), se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

En la tabla 14 se muestra los resultados de la correlación mediante el método de Rho de Spearman debido a que los datos son por rangos de tres niveles y corresponden al campo de la estadística no paramétrica. El nivel de significancia asumida para la prueba fue de 5%. El análisis tuvo como objetivo evaluar si las percepciones relacionadas en la dimensión cooperación entre compañeros están

relacionadas directamente con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión Cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral

Correlaciones			Cooperación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1.000	0.775**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.775**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	89	89

**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

La tabla 14, expone los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral, utilizando una muestra de 89 trabajadores de la UNDC. El coeficiente de correlación es de 0.775, lo que indica una relación positiva alta y significativa entre ambas variables, con un nivel de significancia de $p < 0.01$. Este resultado evidencia que un mayor nivel de cooperación dentro del entorno de la institución está asociado a un incremento en los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores.

La dimensión de cooperación incluye varios indicadores que reflejan el grado de interacción y apoyo mutuo entre los trabajadores, entre ellos se tiene: la colaboración entre compañeros, apoyo en la ejecución de tareas, participación activa en las reuniones de trabajo, apoyo para superar dificultades en el trabajo, solución conjunta de los problemas y solución de problemas consensuada, nivel de confianza entre compañeros y relaciones de amistad y apoyo en el trabajo.

El alto coeficiente de correlación encontrado refleja que la cooperación es un elemento clave dentro del clima organizacional que incide directamente en la satisfacción laboral. Este hallazgo está respaldado por diversas teorías administrativas que enfatizan la importancia de la colaboración, el apoyo mutuo

y la confianza como factores determinantes para mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar de los empleados.

5.2.4. Correlación entre liderazgo percibido y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

Responde a comprobar la hipótesis específica 3 que dice: "El liderazgo percibido dentro del clima organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024". Para proceder a probar la hipótesis se realizó el planteamiento de las hipótesis nula y alterna (Ho) y (H1) respectivamente:

Ho: Rho = 0 (no existe relación significativa entre el liderazgo percibido y la satisfacción laboral)

H1: Rho ≠ 0 (existe relación significativa entre el liderazgo percibido y la satisfacción laboral)

Si el valor-p o significancia es menor que 0.05 (Sig.<0.05), se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

En la tabla 15 se muestra los resultados de la correlación mediante el método de Rho de Spearman debido a que los datos son por rangos de tres niveles y corresponden al campo de la estadística no paramétrica. El nivel de significancia asumida para la prueba fue de 5%. El análisis tuvo como objetivo evaluar si las percepciones de liderazgo percibido están relacionadas directamente con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión liderazgo percibido y la satisfacción laboral

Correlaciones			Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.719**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.719**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	89	89

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 15, muestran los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión liderazgo percibido y satisfacción laboral, considerando una muestra de 89 participantes. El coeficiente de correlación de 0.719, se clasifica según Hernández Sampieri et al. (2014) como una relación positiva considerable y significativa ($p < 0.01$). Dicho hallazgo, implica que, a medida que los empleados perciban un liderazgo más favorable, también se incrementa su satisfacción laboral, y viceversa. La significancia estadística ($p = 0.000$) conduce al rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se valida que esta relación no es producto del azar y refuerza su consistencia dentro de la población evaluada.

La relación anterior se valida en el contexto de que la dimensión de liderazgo percibido se explica mediante los indicadores: comunicación directa, liderazgo justo, acuerdo laboral, apoyo gerencial, confianza personal, interacción positiva, confianza mutua y retroalimentación permitida.

La correlación positiva y significativa entre el liderazgo percibido y la satisfacción laboral sugiere que la mejora de los indicadores mencionados tendrá un impacto sustancial en el bienestar de los colaboradores.

5.2.5. Correlación entre toma de decisiones y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

Responde a comprobar la hipótesis específica 4 que dice: “La dimensión toma de decisiones del clima organizacional tiene relación significativa con el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024”. Para proceder a probar la hipótesis se realizó la formulación de las hipótesis nula y alterna (Ho) y (H1) respectivamente:

Ho: Rho = 0 (no existe relación significativa entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral)

H1: Rho ≠ 0 (existe relación significativa entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral)

La decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) es cuando el valor-p o significancia es menor que 0.05 (Sig.<0.05).

En la tabla 16 se muestra los resultados de la correlación mediante el método de Rho de Spearman debido a que los datos son por rangos de tres niveles y corresponden al campo de la estadística no paramétrica. El nivel de significancia

asumida para la prueba fue de 5%. El análisis tuvo como objetivo evaluar si la toma de decisiones está relacionada directamente con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión toma d decisiones y la satisfacción laboral

Correlaciones			Toma de decisiones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1.000	0.623**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.623**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	89	89

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 16, muestran los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión toma de decisiones y satisfacción laboral, considerando una muestra de 89 participantes. El coeficiente de correlación de 0.623, se clasifica según Martínez Ortega et al. (2009) como una relación positiva regular y significativa ($p < 0.01$). Dicho hallazgo, implica que, a medida que los empleados perciban la toma de decisiones más adecuadas, también se incrementa su satisfacción laboral, y viceversa. La significancia estadística ($p = 0.000$) conduce al rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se valida que esta relación no es producto del azar y refuerza su consistencia dentro de la población evaluada.

La relación entre la toma de decisiones y satisfacción laboral se explica por los indicadores: autonomía delegada, responsabilidad ampliada, inclusión decisoria, consulta previa y decisión autónoma.

5.2.6. Correlación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

Responde a comprobar la hipótesis específica 5 que dice: “Las relaciones interpersonales del clima organizacional se relaciona significativamente con la

satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024". Para proceder a probar la hipótesis se realizó la formulación de las hipótesis nula y alterna (Ho) y (H1) respectivamente:

Ho: Rho = 0 (no existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral)

H1: Rho ≠ 0 (existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral)

La decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) es cuando el valor-p o significancia es menor que 0.05 (Sig.<0.05).

En la tabla 17 se muestra los resultados de la correlación mediante el método de Rho de Spearman debido a que los datos son por rangos de tres niveles y corresponden al campo de la estadística no paramétrica. El nivel de significancia asumida para la prueba de dos colas fue de 5%. El análisis tuvo como objetivo evaluar si las relaciones interpersonales se relacionan directamente con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral

Correlaciones			Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	0.702**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.702**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	89	89

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 17, muestran los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión relaciones interpersonales y satisfacción laboral, considerando una muestra de 89 participantes. El coeficiente de correlación de 0.702, se clasifica según Martínez Ortega et al. (2009) como una relación positiva regular y significativa ($p < 0.01$). Dicho hallazgo, implica que, a medida que los empleados

perciban mayores relaciones interpersonales, también se incrementa su satisfacción laboral, y viceversa. La significancia estadística (p = 0.000) conduce al rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se valida que esta relación no es producto del azar y refuerza su consistencia dentro de la población evaluada.

La correlación entre la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional y satisfacción laboral se explica por los indicadores: integración social, actividades extralaborales, participación y socialización recreativas.

5.2.7. Correlación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

Responde a comprobar la hipótesis específica 6 que dice: "La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024". Para proceder a probar la hipótesis se realizó la formulación de las hipótesis nula y alterna (Ho) y (H1) respectivamente:

Ho: Rho = 0 (no existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral)

H1: Rho ≠ 0 (existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral)

La decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) es cuando el valor-p o significancia es menor que 0.05 (Sig.<0.05).

En la tabla 18 se muestra los resultados de la correlación mediante el método de Rho de Spearman debido a que los datos son por rangos de tres niveles y corresponden al campo de la estadística no paramétrica. El nivel de significancia asumida para la prueba de dos colas fue de 5%. El análisis tuvo como objetivo evaluar si la motivación se relaciona positivamente con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 18

Correlación entre la motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral

Correlaciones	Motivación	Satisfacción laboral

Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	0.703**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.703**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	89	89

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 18, muestran los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión motivación y satisfacción laboral, considerando una muestra de 89 trabajadores. El coeficiente de correlación de 0.703, se clasifica según Martínez Ortega et al. (2009) como una relación positiva regular, a su vez dicha correlación es altamente significativa ($p < 0.01$). Dicho hallazgo, implica que, a medida que los trabajadores perciban mayor motivación, también se incrementa su satisfacción laboral, y viceversa. La significancia estadística ($p = 0.000$) conduce al rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se valida que esta relación no es producto del azar y refuerza su consistencia dentro de la población evaluada.

La correlación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral se explica por los indicadores: remuneración justa, satisfacción en el trabajo, capacidad adecuada, reconocimiento recibido y evaluación comunicada.

5.2.8. Correlación entre el control ejercido por los superiores y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024

Tiene el propósito de comprobar la hipótesis específica 7 que dice: “El control ejercido por los superiores se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024”. Para proceder a probar la hipótesis se ha formulado las hipótesis nula y alterna (Ho) y (H1) respectivamente:

Ho: Rho = 0 (no existe relación significativa entre el control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral)

H1: Rho ≠ 0 (existe relación significativa entre el control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral)

La decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) es cuando el valor-p o significancia es menor que 0.05 (Sig.<0.05).

En la tabla 19 se muestra los resultados de la correlación mediante el método de Rho de Spearman debido a que los datos son por rangos y de tres niveles y corresponden al campo de la estadística no paramétrica. El nivel de significancia asumida para la prueba de dos colas fue de 5%. El análisis tuvo como objetivo evaluar si el control ejercido por los superiores se relaciona positivamente con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

Tabla 19

Correlación entre el control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral

Correlaciones			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	0.715**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.715**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	89	89

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 19 presenta los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la dimensión control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral, considerando una muestra de 89 trabajadores de la UNDC. El coeficiente de correlación obtenido es 0.715, lo que, según Martínez Ortega et al. (2009), se clasifica como una relación positiva moderada. Además, esta correlación es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que implica que existe una asociación consistente entre las variables analizadas.

El resultado sugiere que, a medida que los trabajadores perciben un mayor control por parte de sus superiores, también aumenta su satisfacción laboral, y viceversa.

La significancia estadística obtenida (p = 0.000) permite rechazar la hipótesis nula, lo cual refuerza que esta relación no es producto del azar y subraya su relevancia dentro de la población evaluada.

La correlación entre el control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral se fundamenta en los siguientes indicadores clave: seguimiento laboral activo, que refleja la atención constante a las tareas de los empleados; revisión exhaustiva, que asegura la calidad de los resultados; control y estilo directivo, que describe el enfoque adoptado por los líderes en la gestión del equipo; y supervisión necesaria, que establece la guía y el apoyo requeridos para cumplir con los objetivos organizacionales.

Estos indicadores están alineados con teorías administrativas como la teoría de los estilos de liderazgo de Lewin, Lippitt y White (1939), que enfatiza cómo el estilo directivo impacta en el desempeño y la motivación de los trabajadores. Asimismo, la teoría del control organizacional de Ouchi (1979) destaca que un adecuado equilibrio entre control y autonomía puede incrementar la eficiencia y la satisfacción dentro de las organizaciones. Por lo tanto, este hallazgo respalda la importancia de un liderazgo efectivo y un control bien estructurado para mejorar el bienestar laboral de los empleados.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación, alcanzó su objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Universidad Nacional de Cañete, abordando cada una de las siete dimensiones del clima organizacional: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control. Los hallazgos se obtuvieron a través de un diseño descriptivo-correlacional, no experimental y transversal, utilizando un enfoque cuantitativo. Los resultados estadísticos descriptivos y de correlación permiten caracterizar el comportamiento de estas variables y contrastarlo con estudios previos y teorías administrativas relevantes.

Los resultados descriptivos de la variable "clima organizacional" en la Universidad Nacional de Cañete se percibe mayoritariamente como moderado (53.9%), seguido de un nivel alto (37.1%) y un nivel bajo (9%). Por otro lado, la "satisfacción laboral" presentó un comportamiento distribuido entre niveles de insatisfacción (44.94%), satisfacción (32.58%) e indiferencia (22.47%). Este comportamiento refleja un panorama organizacional mixto, donde predominan percepciones aceptables, pero con áreas de mejora crítica, especialmente en términos de satisfacción laboral. Los resultados coinciden con los estudios de González (2020) en el sector educativo, quienes reportaron que un porcentaje significativo de trabajadores percibía un clima organizacional moderado, destacando la influencia de factores como el liderazgo y la motivación. De manera similar, investigaciones internacionales, como las de Bernal (2021), identificaron que las dimensiones de cooperación y relaciones interpersonales son las más influyentes en la percepción positiva del clima organizacional.

La correlación positiva significativa entre los objetivos institucionales y la satisfacción laboral (Rho de Spearman: 0.732, $p < 0.01$) respalda la hipótesis planteada. Este resultado resalta la importancia de indicadores como la misión, valores y claridad de los objetivos institucionales. De acuerdo con Calderon (2017), la claridad y alineación de los objetivos incrementan la motivación, promoviendo una mayor satisfacción laboral. Comparando los resultados obtenidos, con estudios de Pico (2021) destacan que la comunicación sobre políticas institucionales y las oportunidades de definir resultados son determinantes en la percepción de los objetivos. Esto refuerza la necesidad de mejorar la transparencia y el alineamiento de metas organizacionales para maximizar el compromiso de los trabajadores.

La cooperación presentó la correlación más alta (Rho de Spearman: 0.775, $p < 0.01$), lo que destaca su relevancia como dimensión clave del clima organizacional. Indicadores como el apoyo mutuo, la solución conjunta de problemas y la confianza entre compañeros son elementos que contribuyen significativamente a un ambiente laboral positivo. Este resultado es coherente con la teoría de Likert (1967), que enfatiza que la cooperación y el trabajo en equipo incrementan la motivación y satisfacción. Estudios previos, como los de (Chagray Ameri et al., 2020), también identificaron que la cohesión y el soporte interpersonal son factores críticos en la satisfacción laboral. En la UNDC, el fortalecimiento de la cooperación podría representar una estrategia eficaz para mejorar el clima organizacional en su conjunto.

El liderazgo mostró una correlación positiva moderada (Rho de Spearman: 0.690, $p < 0.01$), resaltando el impacto de indicadores como la retroalimentación y el apoyo gerencial en la percepción de los empleados. Según Bernal (2021), el liderazgo transformacional, que combina inspiración y reconocimiento, es esencial para fomentar un clima organizacional favorable. Comparado con otros estudios, como el de Calderon (2017)), se confirma que un estilo de liderazgo efectivo es un predictor significativo de la satisfacción laboral, especialmente en contextos educativos. En la UNDC, fomentar un liderazgo inclusivo y motivador puede ser clave para reforzar la percepción positiva de los trabajadores.

La toma de decisiones presentó una correlación significativa (Rho de Spearman: 0.710, $p < 0.01$), lo que evidencia la importancia de incluir a los empleados en procesos decisorios. Este hallazgo coincide con la teoría de la participación de Vroom y Yetton (1973) citado por (Tapia Castilla & Antequera Ripoll, 2020), que subraya que la inclusión en la toma de decisiones incrementa el compromiso y la satisfacción laboral. Estudios internacionales, como los de Meza (2018), también han reportado que una cultura participativa mejora la percepción del clima organizacional. En la UNDC, los resultados sugieren que la consulta previa y la autonomía decisoria son áreas que deben ser fortalecidas.

Las relaciones interpersonales registraron una correlación alta (Rho de Spearman: 0.780, $p < 0.01$), lo que resalta la importancia de las interacciones sociales positivas y el sentido de pertenencia. Según Fernández Guerrero (2022), el fortalecimiento de las relaciones humanas en el trabajo mejora significativamente la satisfacción. Los resultados obtenidos son coherentes con lo mencionado por González (2020) quienes respaldan que la confianza y el apoyo interpersonal son pilares fundamentales para construir un clima organizacional

favorable. En la UNDC, el desarrollo de actividades que promuevan la cohesión social podría potenciar aún más esta dimensión.

La motivación mostró una correlación positiva significativa (Rho de Spearman: 0.765, $p < 0.01$), lo que refleja la influencia de factores como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. Este resultado es consistente con la teoría de Maslow (1943) citado en (Fong-Silva et al., 2022) que identifica el reconocimiento y la autorrealización como factores clave en la motivación y satisfacción laboral. Por su parte Chiavenato (2007) citado en (Romaní Gonzales, 2022) también destaca que la motivación intrínseca es un predictor significativo de la satisfacción en entornos laborales dinámicos, como el educativo.

El control ejercido por los superiores presentó una correlación significativa (Rho de Spearman: 0.715, $p < 0.01$), lo que subraya la importancia de una supervisión equilibrada y justa. Según Ouchi (1979) citado por (Lopez Reyna, 2024) un sistema de control bien diseñado fortalece la percepción de apoyo, mejorando la satisfacción. En comparación, Meza (2018) reportaron resultados similares, enfatizando la necesidad de evitar prácticas de control excesivo que puedan generar tensiones.

El enfoque cuantitativo utilizado como metodología utilizada en la investigación, permitió identificar relaciones significativas entre las dimensiones del “clima organizacional” y la “satisfacción laboral”, dichos resultados son objetivos y replicables, sin embargo, la naturaleza transversal del estudio limita el establecimiento de relaciones causales. Además, al circunscribirse a los trabajadores de la UNDC, los resultados podrían no ser generalizables a otras instituciones.

VII. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre los objetivos institucionales del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. La claridad en la misión, los valores, los objetivos organizacionales y la frecuencia de comunicación institucional influyen directamente en la motivación y el compromiso de los empleados, generando un impacto positivo en su percepción de satisfacción laboral.

2. La cooperación entre compañeros es una dimensión clave del clima organizacional que presenta una relación positiva alta y significativa con la satisfacción laboral. Indicadores como el apoyo mutuo, la colaboración en la ejecución de tareas y la solución conjunta de problemas fortalecen el sentido de pertenencia y el bienestar en el entorno laboral.

3. El liderazgo percibido tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Un liderazgo transformacional, caracterizado por la comunicación efectiva, el apoyo gerencial y la retroalimentación constante, contribuye a un ambiente laboral motivador y satisfactorio para los trabajadores de la universidad.

4. La toma de decisiones del clima organizacional está significativamente relacionada con la satisfacción laboral. La inclusión de los trabajadores en los procesos decisorios y la autonomía delegada promueven un mayor compromiso y generan una percepción de reconocimiento y valoración en los empleados.

5. Las relaciones interpersonales tienen una relación positiva alta y significativa con la satisfacción laboral. La confianza, la amistad y el apoyo en el trabajo son determinantes para un clima organizacional armónico, influyendo directamente en la percepción de satisfacción y bienestar laboral.

6. La motivación dentro del clima organizacional está positivamente relacionada con la satisfacción laboral. El reconocimiento, las oportunidades de crecimiento profesional y la percepción de autorrealización son factores esenciales que contribuyen a mejorar los niveles de satisfacción en los trabajadores.

7. El control ejercido por los superiores presenta una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Un control equilibrado, basado en el seguimiento activo y la supervisión

justa, refuerza la confianza de los empleados y contribuye al logro de los objetivos organizacionales sin afectar su autonomía.

Finalmente, como conclusión general, podemos afirmar que el clima organizacional y la satisfacción laboral están positivamente relacionados en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete en 2024. Todas las dimensiones evaluadas: objetivos institucionales, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control, presentan correlaciones significativas con la satisfacción laboral, lo que confirma la hipótesis general de la investigación. Estos resultados destacan la importancia de fortalecer el clima organizacional mediante estrategias orientadas al liderazgo transformacional, la mejora de las relaciones interpersonales y el fomento de la participación en la toma de decisiones, con el objetivo de incrementar el bienestar y la motivación de los trabajadores.

VIII. RECOMENDACIONES

A la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Cañete se recomienda:

- Diseñar estrategias de comunicación que permitan transmitir de manera clara y regular la misión, los valores y los objetivos organizacionales a todos los trabajadores.
- Implementar programas de capacitación que vinculen las metas individuales de los empleados con los objetivos institucionales, aumentando su sentido de pertenencia y compromiso.
- Fomentar el trabajo en equipo desarrollando actividades de integración y dinámicas grupales que promuevan la colaboración y el apoyo mutuo entre los compañeros.
- Capacitar al personal en resolución de conflictos mediante la implementación de talleres que mejoren las habilidades de resolución conjunta de problemas y fortalecer la confianza entre los trabajadores.
- Promover la participación activa de los trabajadores en reuniones y proyectos grupales para mejorar la cohesión y el rendimiento del equipo.
- Capacitar a los líderes en estilos de liderazgo transformacional, que incluyan la motivación, el reconocimiento y la comunicación efectiva como elementos clave.
- Implementar encuestas periódicas para evaluar la percepción de los trabajadores sobre el liderazgo ejercido, identificando áreas de mejora.
- Aumentar los canales de comunicación directa entre líderes y empleados para garantizar una retroalimentación continua y constructiva.
- Crear espacios donde los trabajadores puedan expresar sus ideas y participar en procesos decisorios relacionados con su área de trabajo.
- Capacitar a los trabajadores en técnicas y procesos para una toma de decisiones efectiva, fortaleciendo la autonomía y confianza de los empleados.
- Garantizar que las decisiones organizacionales se comuniquen de manera clara, explicando los criterios y objetivos detrás de ellas.

- Organizar eventos recreativos y actividades extracurriculares que fortalezcan los lazos entre los empleados.
- Implementar políticas de convivencia que fomenten el respeto y la empatía en las relaciones laborales.
- Diseñar programas de incentivos y reconocimientos basados en el mérito y el desempeño individual y grupal.
- Ofrecer más opciones de capacitación y desarrollo profesional para los trabajadores, promoviendo su crecimiento interno.
- Garantizar que las tareas laborales sean significativas y permitan a los trabajadores desarrollar sus habilidades y competencias.
- Diseñar sistemas de supervisión que sean claros y justos, evitando prácticas excesivas que puedan percibirse como invasivas.
- Capacitar a los superiores en estilos de control directivo que equilibren el monitoreo con la autonomía del empleado.
- Evaluar regularmente la percepción de los trabajadores sobre las prácticas de control, ajustándolas según sea necesario para garantizar su efectividad.

A los estudiantes e investigadores de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional de Cañete se recomienda:

- Realizar investigaciones longitudinales en futuros estudios para evaluar cómo evoluciona la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Esto permitiría identificar tendencias, cambios y posibles efectos causales entre las variables estudiadas.
- Realizar investigaciones incorporando métodos cualitativos, como entrevistas o grupos focales, permitirá obtener una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral. Esto enriquecerá los resultados y generará datos más contextuales y significativos.
- Realizar estudios comparativos en diferentes universidades públicas similares para analizar si los resultados obtenidos en la UNDC son consistentes en otros contextos.

Esto contribuirá a la generalización de los hallazgos y permitirá establecer patrones comunes en el ámbito organizacional.

IX. REFERENCIAS

Acosta Mora, A. F. (2022). Entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje en la práctica docente. Revisión sistemática. *Repositorio Institucional - UCV*, 111. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91438#.YzULNxrkdO0.mendeley

Alonso Carracedo, P., & Aguilera-Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, *39*(1), 27–38. https://doi.org/10.55414/ap.v39i1.868

Alonso, J. C., Arboleda, A. M., Rivera-Triviño, A. F., Mora, D. Y., Tarazona, R., & Ordoñez-Morales, P. J. (2017). Técnicas de investigación cualitativa de mercados aplicadas al consumidor de fruta en fresco. *Estudios Gerenciales*, *33*(145), 412–420. https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.10.003

Álvarez Lagunes, A., & Cano Ibarra, S. (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. *SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias Económicas y Sociales*, *4*(1), 1–13. https://doi.org/10.47666/summa.4.1.11

Arciniega Arce, R. S. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, *17*(60), 611–634. https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf

Azurza Taipe, L. M., & Sánchez Vivanco, P. del C. (2023). *Clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de la caja municipal Sullana de Imperial - Cañete, 2023* [Universidad Nacional de Cañete]. https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/132

Bardales Reategui, M. C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú – 2020* [Universidad Científica del Sur]. https://doi.org/10.21142/tl.2021.2023

Behar, R., & Yepes, M. (2007). Estadística un enfoque descriptivo. In *Universidad del Valle* (Tercera ed). Talleres Gráficos De Impresora FERIVA S.A. Cali, Colombia. https://www.academia.edu/31106713/Libro_de_Estadistica_Descriptiva_R_Behar

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Pearson Educación (ed.); Tercera

Ed).

Bernal Rojas, J. E. (2021). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores en una empresa de seguridad en Lima--Perú en el año 2018* [Universidad Privada del Norte]. https://hdl.handle.net/11537/29925

Bobadilla Alvarez, M., Zavala De La Cruz, F., Ramirez Apolinario, E., Gonzalez Castro, J., Mendoza Lopez, A., Mormontoy Laurel, W., Palomino Cadenas, J., & Yglesias Jauregui, M. (2008). Metodología de la investigación científica. In Miguel Constante Bobadilla Alvarez (Ed.), *Espí-ritu Emprendedor TES* (Primera ed). https://www.researchgate.net/publication/341639068%0D

Bustillos Andía, V. D. angela, & Sopla Inga, I. M. (2018). Análisis de factores que determinan la satisfacción laboral de Médicos y la satisfacción de usuarias: Caso Instituto Nacional Materno Perinatal, periodo marzo 2017- enero 2018. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Tesis.Pucp.Edu.Pe*. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13131

Calderón Gálvez, N. G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017* [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/8816

Carbonero Villalobos, A. I., & Gonzalo Vertiz, L. M. (2023). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles de Pacarán - Cañete en el año 2022* [Universidad Nacional de Cañete]. https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/93

Cardoza Sernaqué, A. M., Hidalgo Salinas, I. L., Peña Romero, J., Pulido Joo, A. L., & Torres Solano, C. G. (2019). Satisfaction with life and job satisfaction. *"UCV Hacer" Revista de Investigación y Cultura*, *8*(1), 75–84. https://orcid.org/0000-0002-2836-0732,

Carrillo-Carreño, K. S., & Bolívar-León, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, *11*(1), 8–19. https://doi.org/10.15649/2346030X.3120

Castellanos Fuentes, C. L. (2014). La influencia del apoyo social en el estado emocional y

las actitudes hacia la vejez y el envejecimiento en una muestra de ancianos. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, *14*(3), 365–377. https://www.redalyc.org/pdf/560/56032544004.pdf

Castellanos, M. L., & D'Alessandro Martínez, A. (2003). Proyectos de investigación: una metodología para el aprendizaje significativo de la física en educación media. *Revista de Pedagogía*, *24*(69), 101–136. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922003000100005&script=sci_arttext

Castillo Aponte, J. (2007). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad* (Biblioteca Nacional de Colombia (ed.); Segunda ed). Ecoe ediciones. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1aXmDqJpEc8C&oi=fnd&pg=PA195&dq=Aponte+J.+(2007)+Administración+de+personal+un+Enfoque+hacia+el+futuro&ots=fke6rtWToI&sig=jxAidd808BYvg4zl6DI-C8bpgfw#v=onepage&q=Aponte J. (2007) Administración de personal un Enf

Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, *11*(2), e3297. https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297

Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Primera ed, Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas. https://books.google.es/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Contreras Sanchez, M. N., & Huamancusi Curi, C. F. (2023). *Clima laboral y desempeño en colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Inclusiva de Cañete, 2022* [Universidad Nacional de Cañete]. https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/91

Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, *14*(27). https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668

Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en

las Organizaciones. *Universum (Talca)*, *22*(2), 40–56. https://doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004

Cuya Napanga, K. P. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC-Sede Académica Casa de la Cultura, 2022* [Universidad Nacional de Cañete]. https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/75

Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(101), 158–170. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11

Eyssautier De La Mora, M. (2017). Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia. In *Thomson* (Quinta edi). International Thomson Editores, S.A.

Fernández-Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor*, *4*(3), 65–76. https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207

Fernández Guerrero, R. M. (2022). *Relaciones interpersonales con relación al rendimiento laboral en los trabajadores de Clas cruce con Shumba* [Universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/102093

Fong-Silva, W., Fong-Amaris, W., & Pérez-Mendoza, J. (2022). Necesidades de seguridad y protección de Maslow, rendimiento académico y aprendizaje significativo en estudiantes de ingeniería. *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, *7*(4), 10–23. https://doi.org/10.25214/27114406.1542

Garabito Ballesteros, G. (2014). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, *12*(4), 1335–1343. https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.etat

García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, *42*, 60. https://campusvirtual.univalle.edu.co/moodle/pluginfile.php/458247/mod_resource/content/1/SESION 12 CLIMA ORGANIZACIONAL.pdf

Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed). Brujas. https://books.google.es/books?id=9UDXPe4U7aMC

Gonzáles Garcés, D. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31523/1/06 ADP.pdf

González, O., & González Cubillán, L. (2015). Conductas de liderazgo observadas por los estudiantes en docentes universitarios. *Multiciencias*, *15*(2), 203–209. https://www.redalyc.org/pdf/904/90443048010.pdf

Gonzalo Ordoñez, J., Ordoñez S., S., & Zurita A., S. A. (2023). Job satisfaction and its relationship with customer satisfaction: State of the art. *SCIÉNDO*, *26*(2), 215–220. https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.031

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGraw Hill Education (ed.); Sexta edic). McGraw Hill Education.

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, *17*(4), 562–569. http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, *18*(6), 1189–1197. http://ref.scielo.org/yf2cqg

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1996). *Sabiduría de los equipos: el desarrollo de la organización de alto rendimiento* (Ediciones Diaz de Santos (ed.); Primera ed). Asociación Para el Progreso de la Dirección. https://books.google.es/books?id=azyl8qgGgnoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Linares-Espinós, E., Hernández, V., Domínguez-Escrig, J. L., Fernández-Pello, S., Hevia, V., Mayor, J., Padilla-Fernández, B., & Ribal, M. J. (2018). Metodología de una revisión sistemática. *Actas Urológicas Españolas*, *42*(8), 499–506. https://doi.org/10.1016/j.acuro.2018.01.010

Lopez Reyna, J. M. (2024). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud, 2024* [Universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/152586

Luengo Martinez, C. E., Lara Jaque, R., & López Espinoza, M. Á. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global*, *15*(1), 195. https://doi.org/10.6018/eglobal.15.1.212481

Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, *29*, 1–18. https://doi.org/10.15174/au.2019.2153

Marín-Guarín, L. C., Fontalvo-Ballestas, Y. C., & García-Méndez, S. (2022). Satisfacción laboral en establecimientos gastronómicos de Bucaramanga, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*, *17*(1), 25–33. https://doi.org/10.33304/revinv.v17n1-2022002

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Perez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Medicas*, *8*(2). http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf

Martínez Ruiz, H. (2012). *Metodología de la investigación* (P. M. Guerrero Rosas & G. L. Olguin Sarmiento (eds.); Primera ed). Cengage Learning Editores, A.A. de C.V. http://latinoamerica.cengage.com

Meza Cruz, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral* [Universidad de Montemorelos]. https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901

Mogrovejo Zambrano, J. N. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021*. [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/77889

Montero, C., Fernandez, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber, Universidad de Oriente, Venezuela*, *27*(4), 586–594. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lang=pt

Moral Jiménez, M. de la V., & Ganzo Salamanca, S. (2018). Influencia de la inteligencia

emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología Desde El Caribe*, *35*(1). http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-18.pdf

Morales-Cardona, G. Y. (2019). Theoretical review of organizational climate and relationship with job satisfaction and human development. *Universidad Católica de Perera*, 1–11. https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6849/1/DDEPDH101.pdf

Mujica De González, M., & Pérez De Maldonado, I. (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. *Laurus*, *13*(24), 290–304. https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf

Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución* (Primera ed). Ediciones de la U, 2011. www.edicionesdelau.com

Nova Martínez, M. A., & Sorza Álvarez, E. G. (2022). *Gráficos con R-Studio para estadística descriptiva en ingeniería* (Vol. 38, Issue 38). https://doi.org/10.16925/gcgp.65

Pachas Chumpitaz, C. R., & Sánchez De La Cruz, S. V. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná, 2022* [Universidad Nacional de Cañete]. https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/124

Padilla Lugo, J. I., & González Hernández, J. R. (2020). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector hotelero de Zacatecas (México). *Estudios y Perspectivas En Turismo*, *29*(2), 605–626. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180763168014

Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, *30*(76), 9–24. https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191

Pico Palomino, V. K. (2021). *Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil--Ecuador* [Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. http://204.199.82.243:8080/bitstream/handle/123456789/1497/Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil –

Ecuador.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prescott, S., Watson, A., Young, C. D., Peterson, C., Thomas, D., Anderson, M., & Watson, S. B. (2024). A descriptive study on holistic nursing education: Student perspectives on integrating mindfulness, spirituality, and professionalism. *Nurse Education Today*, *143*, 106379. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106379

Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *19*(4), 791–799. https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517

Restrepo Escobar, F. E., & López Velásquez, A. M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, *29*(49), 55–63. https://doi.org/10.25100/cdea.v29i49.64

Rivadeneyra Benavente, J. J. (2023). *Clima organizacional en la gestión administrativa de la Red de Salud Cañete Yauyos, periodo 2019* [Universidad Nacional de Cañete]. https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/131

Rodríguez M., A. A., Paz Retamal, M., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, *2*(2), 219–234. https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf

Rodríguez Quispe, L. M., & Roque Barrios, N. E. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso, Revista de Administración*, *2*(3), 23–35. https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.12

Romaní Gonzales, A. L. (2022). *La motivación laboral como predictor del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada* [Universidad Nacional Federico Villareal]. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5861/UNFV_FP_Romani_Gonzales_Anais_Lisset_Titulo_profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Spiegel, M. R., & Stephens, L. J. (2017). *Estadística* (Mc Graw-Hill (ed.); Cuarta).

Supo, J. (2015). *Cómo empezar una tesis* (B. EIRL (ed.); 1st ed.).

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta edi).

Editorial Limusa - Noriega Editores.

Tapia Castilla, Z. C. T., & Antequera Ripoll, J. M. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-Gnosis, 9*(9), 119–134. https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443

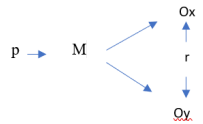
Trávez Osorio, M. de los Á. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de Estudio IST Vicente León, PA 2020-II.* [Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)]. http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8060

Tueros Montano, J. K., & Condori Gutierrez, A. N. (2023). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública N° 20929-2023* [Universidad Nacional de Cañete]. https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/87

Valderrama Rentería, C. A. (2021). La trayectoria intelectual de Manuel Zapata Olivella en los procesos organizativos afrocolombianos. *Meridional: Revista Chilena de Estudios Latinoamericanos, 16*, 114. https://doi.org/10.5354/0719-4862.61359

X. ANEXOS

Anexo 01 Matriz de Consistencia: "Clima Organizacional y satisfación laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024? Problemas Específicos 1. ¿Cuál es la relación existente entre los objetivos institucionales del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024? 2. ¿Cuál es la relación existente entre la cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?	Objetivo general Evaluar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 Objetivos específicos 1. Determinar la relación existente entre los objetivos institucionales del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 2. Determinar la relación existente entre la cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 3. Determinar la relación existente entre el liderazgo del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024	Hipótesis General El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 Problemas Específicos 1. Los objetivos institucionales del clima organizacional se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 2. Existe relación significativa entre la cooperación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 3. Existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024	Variable 1: clima organizacional	Objetivos	• Misión institucional • Valores institucionales • Objetivos institucionales • Información institucional • Frecuencia de información sobre política institucional • Responsabilidades del cargo • Acontecimientos institucionales • Salario • Reconocimiento • Posibilidades de ascenso • Posibilidad de definir actividades y resultados de su trabajo	Likert de 7 niveles: 1. Pésimo 2. Muy malo 3. Malo 4. Regular 5. Aceptable 6. Bueno 7. Excelente	**Tipo de investigación**: Según el enfoque es cuantitativa, según el alcance de los resultados es aplicada **Diseño de investigación**: No experimental, de corte transversal.  Nivel de investigación: Correlacional **Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**: Técnica: Encuesta/Instrumento: cuestionario Para la variable clima organizacional se construyó un cuestionario por 46. Para medir la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral
				Cooperación	• Colaboración entre compañeros • Apoyo en la ejecución de tareas • Participación activa en las reuniones de trabajo • Apoyo para superar dificultades en el trabajo • Solución conjunta de los problemas • Nivel de confianza entre compañeros • Relaciones de amistad y apoyo en el trabajo • Solución de problemas consensuado	Likert de 7 niveles: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Muy de vez en cuando 4. Algunas veces 5. Periódicamente 6. Con mucha frecuencia 7. Siempre	
				Liderazgo	• Comunicación directa • Liderazgo justo • Acuerdo laboral • Apoyo gerencial • Confianza personal • Interacción positiva • Confianza mutua	Likert de 7 niveles: 1. Pésima 2. Muy mala 3. Mala 4. Regular 5. Aceptable 6. Buena	

2. ¿Cuál es la relación existente entre la cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024? 3. ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024? 4. ¿Qué relación existe ente el componente toma de decisiones del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?	la cooperación entre compañeros y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 3. Cuantificar la relación existente entre el liderazgo percibido y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 4. Determinar la relación existe ente el componente toma de decisiones del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024	entre compañeros y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 3. El liderazgo percibido se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 4. El componente toma de decisiones del clima organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 5. Las relaciones interpersonales se			• Retroalimentación permitida	7. Excelente	con 23 reactivos. Ambos cuestionarios tienen los ítems anclados en respuestas de tipo Likert de 7 niveles. Población y muestra: Población: La población estuvo conformada por 115 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete. **Muestra:** 89 trabajadores. **Estadísticas:** Para la prueba de normalidad se utilizó el estadístico de Kolmorogov Smirnov, para caracterizar las variables en estudio se utilizó las tablas de clases y frecuencias, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación por rangos de Rho de Spearman. La presentación de los resultados fue en tablas y gráficos obtenidos con el Software SPSS 22 y Excel, para la redacción del texto se utilizó el Software
				Toma de decisiones	• Autonomía delegada • Responsabilidad ampliada • Inclusión decisoria • Consulta previa • Decisión autónoma	Likert de 7 niveles: 1. Totalmente en desacuerdo 2. Casi en desacuerdo 3. Parcialmente en desacuerdo 4. Indeciso 5. Parcialmente de acuerdo 6. Con mucha frecuencia 7. Siempre	
				Relaciones interpersonales	• Integración social • Actividades extralaborales • Participación recreativa • Socialización recreativa	Likert de 7 niveles: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Muy de vez en cuando 4. Algunas veces 5. Periódicamente 6. Con mucha frecuencia 7. Siempre	
				Motivación	• Satisfacción laboral • Remuneración justa • Satisfacción en el trabajo • Capacidad adecuada • Reconocimiento recibido • Evaluación comunicada	Likert de 7 niveles: 1. Completamente insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Indiferente 5. Bien y le agrada 6. Contento	

5. ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024? 6. ¿Cuál es la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024? 7. ¿Cuál es la relación existente entre el control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024?	5. Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 6. Determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 7. Determinar la relación existente entre el control ejercido por los superiores y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024	relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 6. La motivación tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024 7. El control ejercido por los superiores se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete 2024				7. Contento y satisfecho	Word en el estilo APA séptima edición.
				Control	• Seguimiento laboral activo • Revisión exhaustiva: • Control y estilo directivo • Supervisión necesaria	Likert de 7 niveles: 1. Pésimo 2. Muy malo 3. Malo 4. Regular 5. Aceptable 6. Bueno 7. Excelente	
			Variable 2: Satisfacción laboral.	Satisfacción con la supervisión	• Percepción de los superiores ante la ejecución de tareas • Supervisión recibida • Proximidad y frecuencia de supervisión • Apoyo recibido de los superiores • Relaciones personales con los superiores • Igualdad y justicia de trato recibido	Likert de 7 niveles: 1. Muy insatisfecho 2. Bastante insatisfecho 3. Algo insatisfecho 4. Indiferente 5. Algo satisfecho 6. Bastante satisfecho 7. Muy satisfecho	
				Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	• Entorno físico y espacio en el lugar de trabajo • La limpieza • La higiene y salubridad • La temperatura • La ventilación e iluminación		
				Reconocimiento	• Contrato laboral justo • Forma de negociación • Salario recibido • Oportunidades de promoción • Oportunidades de formación		
				Satisfacción intrínseca del trabajo	• Satisfacciones del trabajo por sí mismo • Oportunidades laborales alentadoras		
				Satisfacción con la participación	• Satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o sección o de la propia tarea		

Anexo 02. Cuestionario de recolección de datos para la variable clima organizacional

I. Datos generales

Nombre del instrumento: para medir el clima organizacional en Colombia (IMCOC)

Objetivos: Medir el clima organizacional en la UNDC el periodo 2024

II. Descripción general

Es un cuestionario que contiene 46 preguntas en anclaje de respuestas tipo Likert de 7 niveles. Para la organización de datos se suma las puntuaciones de los reactivos para cada indicador de la variable, dichas puntuaciones tienen la baremación siguiente:

1. Bajo: comprendido entre el intervalo [46 -138 > indica que la percepción del clima organizacional es negativa, con trabajadores que generalmente se sienten insatisfechos, poco valorados y desmotivados en su entorno de trabajo.

2. Moderado: comprendido entre el intervalo [138 -230 > refleja una percepción neutral del clima organizacional, donde los empleados experimentan tanto aspectos positivos como negativos en su ambiente de trabajo, lo que resulta en un nivel de satisfacción y motivación variado.

3. Alto: comprendido entre el intervalo [230 - 322 > muestra una percepción muy positiva del clima organizacional, con empleados que se sienten altamente satisfechos, valorados y motivados, percibiendo un fuerte apoyo y un ambiente de trabajo positivo.

Los ítems que miden cada una de las dimensiones son:

a) Dimensión objetivos: Incluye los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

b) Dimensión cooperación: Considera los ítems, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19

c) Dimensión liderazgo: 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27

d) Dimensión toma de decisiones: 28, 29, 30, 31 y 32

e) Dimensión relaciones interpersonales: 33, 34, 35 y 36

f) Motivación: 37, 38, 39, 40, 41 y 42

g) Control: 43, 44, 45 y 46

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, le presentamos preguntas referidas al clima organizacional en la Universidad Nacional de Cañete. Lea cada una de ellas y marque con una "X" la alternativa que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas. No olvide responder a todas las preguntas:

DATOS GENERALES

Género: Mujer ☐ Hombre ☐

Edad: 18 -24 años ☐ 25 a 34 años ☐ 35 a 44 años ☐ 45 a 54 años ☐ más de 54 años ☐

Grado de instrucción: Secundaria ☐ Profesional técnico ☐ Profesional universitario ☐ Posgrado ☐

Antigüedad en la UNDC: ..... Años.

Objetivos

	Componentes / Preguntas	Pésima	Muy mala	Mala	Regular	Aceptable	Buena	Excelente
1	Considera que su conocimiento acerca de la misión de la UNDC es:							
2	Considera que su conocimiento acerca de los valores de la UNDC es:							
3	Considera que su conocimiento acerca de los objetivos de la UNDC es:							

	Componentes / Preguntas	Ninguna	Casi ninguna	Muy poca	Alguna	Apenas necesaria	La suficiente	Toda la información
4	Usted percibe que la información recibida por usted sobre los objetivos de la UNDC en el momento en que ingresó a trabajar fue:							
5	Considera usted que la información que recibe periódicamente sobre los objetivos, políticas y novedades de la UNDC es:							
6	La cantidad de información que recibió al ingresar a la UNDC sobre las responsabilidades de su cargo fue:							
7	La información que recibe sobre las novedades o acontecimientos que suceden en su área de trabajo es:							

	Componentes / Preguntas	Completamente insatisfecho	Insatisfecho	Algo satisfecho	Indiferente	Bien	Contento	Contento y satisfecho
8	Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la UNDC, como se siente con respecto al salario que recibe							
9	Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la UNDC, como se siente con respecto al reconocimiento que recibe							
10	Al colaborar con su trabajo en el logro de los objetivos de la UNDC, como se siente con respecto a las posibilidades de ascenso							

	Componentes / Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	En la UNDC las personas tienen la posibilidad de definir las actividades y los resultados de su trabajo							

Cooperación

	Componentes / Preguntas	Pésima	Muy mala	Mala	Regular	Aceptable	Buena	Excelente
12	La ayuda y colaboración que le brindan sus compañeros es:							

	Componentes / Preguntas	Nunca	Casi nunca	Muy de vez en cuando	Algunas veces	Periódicamente	Con mucha frecuencia	Siempre
13	Usted le ayuda a sus compañeros en la ejecución de su labor:							
14	Usted participa y se muestra activo en las reuniones de trabajo que se desarrollan en el área para la que trabaja:							
15	Solicita apoyo a sus compañeros de área para superar dificultades en su trabajo:							

	Componentes / Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	Usted participa con sus compañeros en la solución conjunta de los problemas que afecta el área para la que trabaja:							

	Componentes / Preguntas	Ninguna	Casi ninguna	Muy poca	Alguna	Apenas la necesaria	La suficiente	Toda la confianza
17	El nivel de confianza que usted tiene con sus compañeros para confiarles inquietudes y problemas personales es:							

	Componentes / Preguntas	Pésima	Muy mala	Mala	Regular	Aceptable	Buena	Excelente
18	Las relaciones de amistad, compañerismo y apoyo con sus compañeros de trabajo son:							

	Componentes / Preguntas	Nunca	Casi nunca	Muy de vez en cuando	Algunas veces	Periódicamente	Con mucha frecuencia	Siempre
19	Siente usted que con el apoyo de los compañeros de su área se solucionan los problemas de trabajo:							
Liderazgo								
20	Cuando tienes inquietudes y problemas relacionados con su trabajo se las plantea a su jefe inmediato:							
21	Su jefe inmediato es justo y equitativo cuando asigna un trabajo o toma decisiones:							
22	Está de acuerdo con su jefe inmediato cuando le asigna un trabajo:							
23	Su jefe inmediato le apoya para que pueda hacer el trabajo que le corresponde:							
24	Comenta con su jefe inmediata problemas personales que afectan su rendimiento en el trabajo:							

	Componentes / Preguntas	Pésima	Muy mala	Mala	Regular	Aceptable	Buena	Excelente
25	La comunicación y el trato que tiene con su jefe inmediato es:							
26	La confianza que tiene usted y sus compañeros de sección con el jefe inmediato es:							

	Componentes / Preguntas	Nunca	Casi nunca	Muy de vez en cuando	Algunas veces	Periódicamente	Con mucha frecuencia	Siempre
27	Su jefe inmediato le permite comentar sobre su trabajo y los resultados alcanzados:							

Toma de decisiones								
	Componentes / Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
28	Su jefe inmediato le brinda la posibilidad de tomar decisiones en su trabajo sin consultarle:							
29	En el área los empleados participan en decisiones de trabajo que les dan más responsabilidad que la que tienen							

	Componentes / Preguntas	Nunca	Casi nunca	Muy de vez en cuando	Algunas veces	Periódicamente	Con mucha frecuencia	Siempre
30	Participa de las decisiones que se toman en la UNDC, especialmente que afectan su trabajo:							

	Componentes / Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	Los directivos de la UNDC me han consultado previamente cuando toman decisiones que afectan mi trabajo:							

	Componentes / Preguntas	Nunca	Casi nunca	Muy de vez en cuando	Algunas veces	Periódicamente	Con mucha frecuencia	Siempre
32	Las personas que trabajan en su área pueden tomar decisiones individualmente o en grupo para solucionar sus problemas:							
Relaciones interpersonales								
33	Participa en fiestas, paseos y otros eventos que organizan los compañeros de sección o de otras áreas:							

	Componentes / Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
34	Es muy importante que la UNDC organice eventos deportivos, sociales o culturales afuera o en horas de trabajo							

	Componentes / Preguntas	Nunca	Casi nunca	Muy de vez en cuando	Algunas veces	Periódicamente	Con mucha frecuencia	Siempre
35	Participa en actividades de recreación sociales, culturales, deportivas, por fuera de la UNDC, con amigos de su sección o de otras áreas:							
36	En sus tiempos libres o descansos dentro de la UNDC, participa en actividades de esparcimiento con							

	compañeros de sección o de otras áreas:							

Motivación								
	Componentes / Preguntas	Completamente insatisfecho	Insatisfecho	Algo satisfecho	Indiferente	Bien	Contento	Contento y satisfecho
37	El trabajo que realiza le hace sentir:							

	Componentes / Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
38	El salario que recibe es el adecuado para el esfuerzo y la responsabilidad del cargo que desempeña:							

	Componentes / Preguntas	Completamente insatisfecho	Insatisfecho	Algo satisfecho	Indiferente	Bien	Contento	Contento y satisfecho
39	Como se siente al trabajar para la UNDC:							

	Componentes / Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
40	Cuando me asignan un trabajo o proyecto puedo hacerlo bien con el tiempo y los recursos necesarios:							

	Componentes / Preguntas	Nunca	Casi nunca	Muy de vez en cuando	Algunas veces	Periódicamente	Con mucha frecuencia	Siempre
41	Cuando cumple con éxito su labor recibe el reconocimiento y es felicitado por su jefe inmediato:							
42	Cuando revisan y evalúan su trabajo, su jefe inmediato u otros jefes le comunican su concepto sobre los resultados:							

Control								
	Componentes / Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso	Parcialmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
43	Su jefe hace seguimiento y control al trabajo que realiza:							

Anexo 03 Cuestionario para la recolección de datos para la variable la satisfacción laboral

I. Datos generales

Nombre del instrumento: Instrumento para medir la satisfacción laboral S20/23

Objetivos: Medir la satisfacción laboral de trabajadores de la UNDC en el periodo 2024

II. Descripción general

Es un cuestionario que mide la satisfacción o insatisfacción laboral, tiene 23 reactivos distribuidos en cinco dimensiones: "condiciones físicas del trabajo, relaciones con los superiores, participación en las decisiones, aspectos intrínsecos del trabajo y reconocimiento". Para la organización de datos se utiliza la escala de Likert de 7 niveles. Para la baremación se suman los reactivos según la pertenencia a los componentes, siendo para la variable lo siguientes intervalos:

a) Insatisfecho: Tiene la escala [23 - 69 >, indica que los trabajadores se sienten descontentos con su trabajo, incluyendo aspectos como las condiciones laborales, el reconocimiento, la remuneración y las oportunidades de crecimiento.

b) Indiferente: tiene la escala [69 – 115 >, indica que los trabajadores tienen una percepción mixta sobre su trabajo; no están completamente descontentos, pero tampoco se sienten plenamente satisfechos. Experimentan tanto aspectos positivos como negativos en su entorno laboral.

c) Satisfecho: tiene la escala [115 - 161 >, indica que los trabajadores están contentos y satisfechos con su trabajo, incluyendo el ambiente laboral, las relaciones con los colegas y superiores, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Los ítems que miden cada una de las dimensiones son:

a) Condiciones físicas del trabajo: 6, 7, 8, 9 y 10

b) Relaciones con los superiores: 13, 14, 15, 16, 17 y 18

c) Participación en las decisiones: 19, 20 y 21

d) Aspectos intrínsecos del trabajo: 1, 2, 3, 4 y 5

e) Reconocimiento: 4, 11, 12, 22 y 23

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

A continuación, le presentamos preguntas referidas a la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete. Lea cada una de ellas y marque con una "X" la alternativa que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas. No olvide responder a todas las preguntas:

Ítems	Preguntas	1. Muy insatisfecho	2. Bastante insatisfecho	3. Algo insatisfecho	4. Indiferente	5. Algo satisfecho	6. Bastante satisfecho	7. Muy satisfecho
Relaciones con los superiores								
13	Las relaciones personales con sus superiores							
14	La supervisión que ejercen sobre usted							
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea							
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución							
18	El apoyo que recibe de sus superiores							
Condiciones físicas del trabajo								
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
8	La iluminación de su lugar de trabajo							
9	La ventilación de su lugar de trabajo							
10	La temperatura de su local de trabajo							
Reconocimiento								
4	El salario que usted recibe							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución							
12	La oportunidad de promoción que tiene							
22	El grado en que su institución cumple con los estándares estipulados en el							

23	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales							
Aspectos intrínsecos del trabajo								
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
Participación en las decisiones								
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución							

Gracias por su colaboración.

Anexo 04 Certificado de validez del instrumento clima organizacional-I

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

1. Nombres y apellidos del experto: Jesús Elberto Carpio Ventura

   Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024**

2. Nombre del instrumento: **CLIMA ORGANIZACIONAL**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95%
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					90%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					90%
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					95%
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					100%
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					100%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					100%

PROMEDIO DE VALORACION: 95.5% (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

Grado académico	Magister	
DNI	Celular	EMAIL
21541129	964460488	j_carpio@unde.edu.pe

Firma del Experto

Anexo 05 Certificado de validez del instrumento clima organizacional-II

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

1. Nombres y apellidos del experto:
   EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE

   Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024**

2. Nombre del instrumento: **CLIMA ORGANIZACIONAL**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95%
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.				80%	
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.				80%	
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					95%
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					95%
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					90%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90%

PROMEDIO DE VALORACION: 90.5% (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

Grado académico	Doctor	
DNI 80604138	**Celular** 980684188	**EMAIL** esalinas@undc.edu.pe

Firma del Experto

Anexo 06 Certificado de validez del instrumento clima organizacional-III

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

1. Nombres y apellidos del experto: **JULIO CESAR LUJAN MINAYA**

   Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024**

2. Nombre del instrumento: **CLIMA ORGANIZACIONAL**

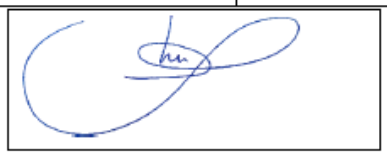
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					**90 %**
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					**95 %**
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					**85 %**
4. Organización	Existe una organización lógica					**90 %**
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					**95 %**
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					**90 %**
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					**95 %**
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					**90 %**
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					**90 %**
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					**90 %**

PROMEDIO DE VALORACION: 91 % (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena **5) Muy buena**

Grado académico	Doctor en Administración	
DNI	**Celular**	**EMAIL**
01221425	946706430	jlujan@undc.edu.pe



Anexo 07 Certificado de validez del instrumento satisfacción laboral-I

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

3. Nombres y Apellidos del experto: Jesús Eliberto Carpio Ventura
4. Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024**
5. Nombre del instrumento: **SATISFACCIÓN LABORAL**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador		Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
			Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11.	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
12.	Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95%
13.	Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					90%
14.	Organización	Existe una organización lógica					95%
15.	Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					95%
16.	Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					90%
17.	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
18.	Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					100%
19.	Metodología	Responde al propósito de la investigación.					100%
20.	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					100%

PROMEDIO DE VALORACION: 95.5% (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

Grado académico	Magister	
DNI	**Celular**	**EMAIL**
21541129	964460488	j_carpio@undc.edu.pe

Firma del Experto

Anexo 08 Certificado de validez del instrumento satisfacción laboral-II

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

3. Nombres y Apellidos del experto: EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE

4. Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024**

5. Nombre del instrumento: **SATISFACCIÓN LABORAL**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador		Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
			Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11.	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
12.	Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95%
13.	Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.				80%	
14.	Organización	Existe una organización lógica					95%
15.	Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.				80%	
16.	Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					95%
17.	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
18.	Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					95%
19.	Metodología	Responde al propósito de la investigación.					90%
20.	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90%

PROMEDIO DE VALORACION: 90.5% (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

Grado académico	Doctor	
DNI 80604138	**Celular** 980684188	**EMAIL** esalinas@undc.edu.pe



Anexo 09 Certificado de validez del instrumento satisfacción laboral-III

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

3. Nombres y Apellidos del experto: **JULIO CESAR LUJAN MINAYA**
4. Título de la investigación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024**
5. Nombre del instrumento: **SATISFACCIÓN LABORAL**

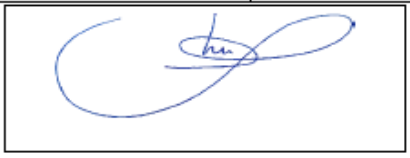
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					**85 %**
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					**90 %**
13. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					**85 %**
14. Organización	Existe una organización lógica					**90 %**
15. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					**90 %**
16. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					**95 %**
17. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					**85 %**
18. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					**90 %**
19. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					**90 %**
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					**95 %**

PROMEDIO DE VALORACION: 89.5 % (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena **5) Muy buena**

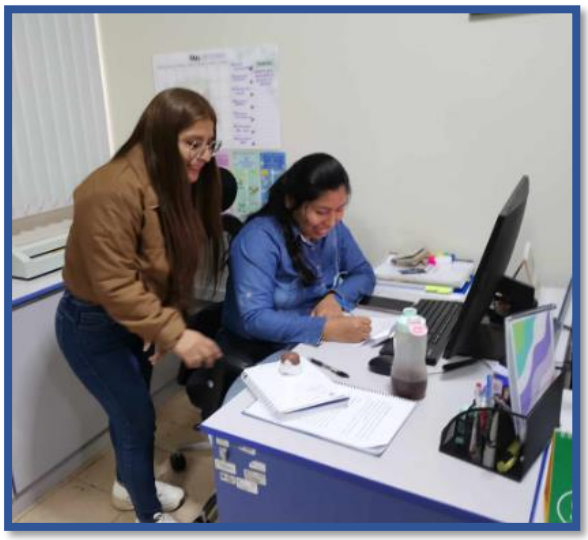
Grado académico	Doctor en Administración	
DNI	**Celular**	**EMAIL**
01221425	946706430	jlujan@undc.edu.pe



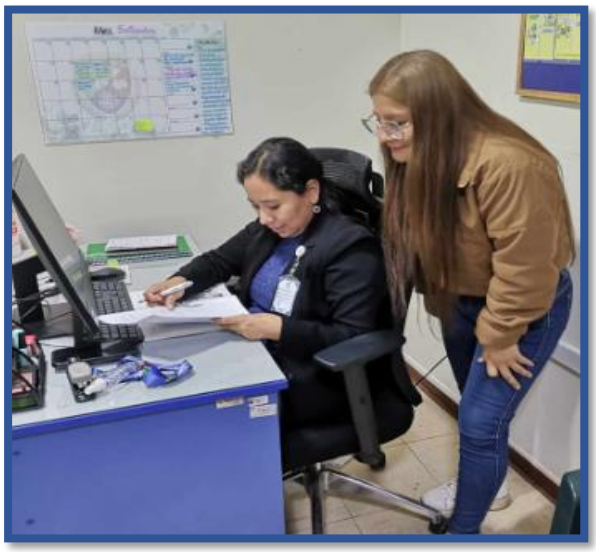
Anexo 10. Panel fotográfico

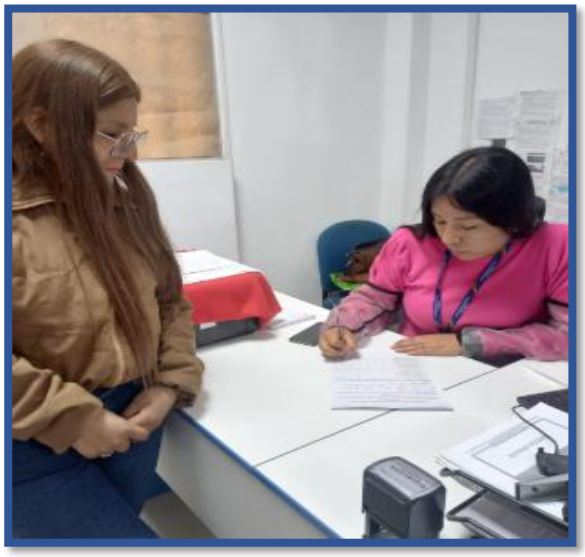






















Anexo 11. Presentación de los resultados a la UNDC

UNDC

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

San Vicente de Cañete, 16 de diciembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
TRAMITE DOCUMENTARIO
17 DIC 2024
RECIBIDO
EXPEDIENTE N° 1919 FOLIO: SOBRE
FIRMA: HORA: 08:40

CARTA No 001– 2024/LDLS-SJCHB

Dr. ARNULFO ORTEGA MALLQUI
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Cañete

PRESENTE. -

ASUNTO : ENTREGA DE RESULTADOS DEL INFORME FINAL DE TESIS

De mi especial consideración;

Es grato dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente, a la vez hacer de conocimiento que habiéndose realizado la investigación de tesis denominada "Clima Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024" por las autoras Bach. Lizbeth Diana Lévano Sánchez y Bach. Sandra Joana Chuquillanqui Baquerizo de la Facultad de Ciencias Empresariales, motivo por el cual se comparte los resultados alcanzados en el informe final de tesis para conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro en particular, es todo cuanto informo para los fines pertinentes y me despido expresando sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

LIZBETH DIANA LÉVANO SÁNCHEZ
DNI:42051915

SANDRA J. CHUQUILLANQUI BAQUERIZO
DNI: 44525527

Anexo 12. Carta de autorización para recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
Ley de Creación N° 29488
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

San Vicente de Cañete, 09 de Agosto de 2024.

CARTA N° 080-2024-UNDC/P/DGA/URRHH

Señor (a)
LEVANO SANCHEZ LIZBETH
Correo electrónico: llevano@undc.edu.pe yanoli2017@gmail.com
Presente. –

ASUNTO : **RESPUESTA SOBRE APLICACIÓN DE ENCUESTA E INFORMACIÓN REFERENTE AL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNDC.**

REF. : FUT (08-08-2024)

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia; remito la información solicitada, según el siguiente detalle:

- **¿Cuántos trabajadores laboran actualmente?**
  163 (docentes nombrados, personal CAS y practicantes profesionales)
- **¿Tipo de contrato que tienen?**
  docentes nombrados (Ley Universitaria), personal CAS (DL N° 1057- CAS) y Practicante Profesional (Convenio).
- **¿Cuántos son de sexo femenino y masculino?**
  65 femenino y 98 masculino

Asimismo, se autoriza la aplicación de la encuesta en la Universidad Nacional de Cañete, denominado "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la UNDC"

Sin otro particular, me despido de usted expresándole mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



LIC. EDWIN SANTIAGO IVANCOVICH GAMERO
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

ESIG/lmqg
C.c.Archivo

Anexo 13. Constancia de verificación de similitud

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M02.02-VRI-029 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 01

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°001-2025

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024"**.

Cuyos autores son, **Sandra Joana Chuquillanqui Baquerizo** con DNI N° 44525527 y **Lizbeth Diana Levano Sanchez** con DNI N° 42051915, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 8%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 09 de enero del 2025

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Resumen del reporte automatizado de similitudes



Clima Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	10%	7%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	Lizbeth Diana Lévano Sánchez y Sandra Joana Chuquillanqui...
Título de la entrega:	Clima Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores ...
Nombre del archivo:	Informe_final_de_tesis-Lizbeth_y_Sandra.pdf
Tamaño del archivo:	2.28M
Total páginas:	127
Total de palabras:	29,622
Total de caracteres:	177,988
Fecha de entrega:	09-ene.-2025 02:20p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2561715287



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 003-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 12:00 horas, del día 02 de abril del 2025, se reunió el Jurado Evaluador, designados con **DECRETO N° 219-2024-UIFCE/FCE/UNDC.**

Presidente (a) : Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario (a) : Dr. Segundo Waldemar Rios Rios
Vocal : Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
Suplente : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Asesor(a) : Dr. Mario Humberto Taipe Cancho

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024"**; presentada por la Bachiller **Sandra Joana Chuquillanqui Baquerizo**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			X			16
Dominio del tema			X			16
Visión holística del trabajo			X			16
Promedio						16

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100º y 101º del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	16	16

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..... (16)

- Aprobado, con nota Regular ( ), Bueno ( ), Muy Bueno ( ), Excelente ( )
- Desaprobado ( )

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) ( ), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las ..... Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Segundo Waldemar Rios Rios **Secretario(a)** ***Jurado Evaluador***	Dr. Julio Cesar Lujan Minaya **Presidente(a)** ***Jurado Evaluador***	Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala **Vocal** ***Jurado Evaluador***	Dr. Mario Humberto Taipe Cancho **Asesor(a)**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 004-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 12:00 horas, del día 02 de abril del 2025, se reunió el Jurado Evaluador, designados con **DECRETO N° 219-2024-UIFCE/FCE/UNDC.**

Presidente (a) : Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario (a) : Dr. Segundo Waldemar Rios Rios
Vocal : Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
Suplente : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Asesor(a) : Dr. Mario Humberto Taipe Cancho

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2024"**; presentada por la Bachiller **Lizbeth Diana Levano Sanchez**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			X			16
Dominio del tema			X			16
Visión holística del trabajo			X			16
Promedio						16

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100º y 101º del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	16	16

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..... (16)

- Aprobado, con nota Regular ( ), Bueno (X), Muy Bueno ( ), Excelente ( )
- Desaprobado ( )

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) ( ), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las ..... Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Segundo Waldemar Rios Rios **Secretario(a)** ***Jurado Evaluador***	Dr. Julio Cesar Lujan Minaya **Presidente(a)** ***Jurado Evaluador***	Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala **Vocal** ***Jurado Evaluador***	Dr. Mario Humberto Taipe Cancho **Asesor(a)**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

Clima Organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Bach. Lévano Sánchez	Lizbeth Diana	llevano@undc.edu.pe	42051915	0009-0000-3195-7743
Bach. Chuquillanqui Baquerizo	Sandra Joana	1944525527@undc.edu.pe	44525527	0009-0001-6723-0340

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Dr. Taipe Cancho	Mario Humberto	mtaipe@undc.edu.pe	31188466	0000-0003-3612-9730

1.5 Centro de Investigación

Facultad	Ciencias Administrativas
Escuela Profesional	Administración

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos” que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la “Universidad”).

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.



_____ Firma
Lizbeth Lévano Sánchez

_____30 de abril del 2025____
Fecha

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Autorización	Motivo (marcar)		Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor		
	Por patente		
	Secreto o seguridad nacional		
	Por otras razones		

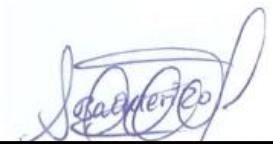
Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

AUTORIZACIÓN COMO REPRESENTANTE DE COAUTORES

Aplicable solo en caso de que existan varios autores en el trabajo de investigación

YO, …..…Sandra Joana Chuquillanqui Baquerizo……...con DNI N° 44525527 en mi calidad de autor y actuando en representación de mis co-autores, autorizo la publicación del documento indicado en el punto 1, bajo las condiciones indicadas en el punto 2 y 3, dejando constancia que el archivo digital que estoy entregando a la Universidad Nacional de Cañete, como parte del proceso de obtención del título profesional o grado académico, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.



_____ ____30 de abril del 2025_____

Firma — Fecha

Sandra J. Chuquillanqui Baquerizo

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".