



Revista Innova Educación

www.revistainnovaeducacion.com

ISSN: 2664-1496 ISSN-L: 2664-1488

Editada por: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú

ARTÍCULO ORIGINAL

El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública

The organizational climate and job satisfaction in teachers of a public university

O clima organizacional e a satisfação no trabalho em professores de uma universidade pública

Lucas Ponce¹

Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-0294-1475>
lponce@unap.edu.pe

Marco Ruelas

Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-8144-7642>
mruelas@unap.edu.pe

Ludwing Flores

Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Puno, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-2946-8710>
lfloresq@unap.edu.pe

DOI (Genérico) : <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
DOI (Documento en español) : <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002.es>
DOI (Document in English) : <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002.en>

Recibido: 16/03/2022 Aceptado: 01/06/2022 Published: 04/06/2022

PALABRAS CLAVE

clima organizacional,
docentes, satisfacción
laboral, universidad
pública.

RESUMEN. En el estudio se determina la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno (Perú). Se utilizó el método deductivo y la investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y de tipo transeccional o transversal de un solo corte muestral, cuyo enfoque es cuantitativo. En la metodología se utilizó la técnica de la encuesta a través del empleo de un cuestionario estructurado y para su verificación se utilizó las pruebas estadísticas del Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se determinó que, el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan de manera positiva alta, como se demuestra con $\chi^2=26.640$, $r=0.631$. Se concluye que, cuanto más alto sea el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno se obtendrá mayor satisfacción laboral personal.

KEYWORDS

organizational climate,
teachers, job satisfaction,
public university.

ABSTRACT. The study determines the relationship between the organizational climate and job satisfaction of teachers at the National University of the Altiplano, Puno (Peru). The deductive method was obtained and the research was of a correlational type, with a non-experimental design and a transactional or transversal type of a single sample cut, whose approach is quantitative. In the methodology, the survey technique was used through the use of a structured questionnaire and for its verification, the statistical tests of Chi square and Spearman's Rho conversion coefficient were used. It will be developed that the organizational climate and job satisfaction will be related in a high positive way, as demonstrated by $\chi^2=26.640$, $r=0.631$. It is concluded that the higher the

¹ Magíster Scientiae en Economía Mención en Planificación y Gestión Pública. **Correspondencia:** lponce@unap.edu.pe



organizational climate in the teachers of the Universidad Nacional del Altiplano de Puno, the greater personal job satisfaction will be obtained.

PALAVRAS-CHAVE

clima organizacional,
docentes, satisfação
laboral, universidade
pública.

RESUMO. O estudo determina a relação entre o clima organizacional e a satisfação laboral dos docentes da Universidade Nacional do Altiplano, Puno (Perú). Se utilizar o método dedutivo e a investigação do tipo correlacional, de projeto não experimental e de tipo transeccional ou transversal de um solo corte muestral, com o enfoque quantitativo. Na metodologia, utilize a técnica de encuesta para percorrer o emprego de um cuestionario estruturado e para verificar se utilizou as pruebas estadísticas de Chi cuadrado e o coeficiente de correlação de Rho de Spearman. Se determina que, o clima organizacional e a satisfação laboral se relacionam de maneira positiva alta, como se demonstra com $\chi_c^2=26.640$, $r=0.631$. Se concluir que, cuanto mais alto mar o clima organizacional dos docentes da Universidad Nacional del Altiplano de Puno se obtendrá mayor satisfacción laboral pessoal.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación, tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú, cuyo estudio se realizó en el año 2020, considerando que los docentes de dicha universidad ejercen una función académica inherente, de investigación, mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, gestión universitaria, extensión cultural y proyección social que permiten mejorar las universidades públicas.

Los estudios de clima organizacional y satisfacción laboral han sido considerados por diferentes autores muy cercanos, pues sus mediciones posibilitan acercarse a la experiencia del trabajador en su medio laboral y a su vez incidir en sus actitudes y comportamientos, afectando de manera importante los resultados de la organización (Vargas, 2009). Tal cercanía de estos constructos trae consigo que no exista una frontera teórica clara, sobre donde empieza uno y termina otro, incluso, no faltan quienes plantean que es lo mismo con diferentes nombres (García et al., 2014).

En la actualidad, el interés por el ambiente de trabajo en las instituciones públicas ha cobrado enorme relevancia, por el impacto positivo en la productividad que se genera a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, pues su conocimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales (Saturno et al., 2008). Sin lugar a dudas, el análisis de las condiciones en que se desarrollan los procesos productivos en salud constituye hoy un factor imprescindible para determinar de qué manera los servicios de salud contribuyen al logro de los objetivos y de cómo se dan las relaciones laborales (Román et al., 2016). Por otra parte, la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral tiene una gran relevancia en el comportamiento del personal que labora en los hospitales, ya que permite potenciar aspectos como la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación (Azanza et al., 2013). Bajo este contexto, la presente investigación analiza la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en el Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas, utilizando herramientas de análisis multivariante, específicamente Análisis de Componentes Principales, Análisis Factoriales Confirmatorios y Ecuaciones Estructurales, metodologías estadísticas que permiten determinar la existencia de relaciones entre constructos no observables, pero que se pueden medir a través de otras variables. Los resultados obtenidos permiten deducir que todos los componentes que conforman el clima organizacional (comunicaciones internas, relaciones interpersonales, reconocimiento, toma de decisiones, entorno físico, compromiso, adaptación al cambio) se relacionan de manera directa con la satisfacción que sienten los empleados, en su ámbito laboral, en aspectos como: satisfacción con los superiores, con el entorno físico, con el reconocimiento y con el trabajo (Azanza et al., 2013).

El Clima organizacional describe la atmósfera percibida en una organización o parte de ella, los miembros de la misma. Está vinculado con la interacción de las personas, la estructura de la organización y los procesos: y por consiguiente

influyen en la conducta de los trabajadores y el desempeño de los mismos en las organizaciones (Robles et al., 2005). El Compromiso Organizacional es uno de los indicadores que utiliza la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. El compromiso existe entre los miembros de una organización cuando las personas se identifican con la misma, cuando los objetivos de la organización o cuando los objetivos individuales están muy integrados, son congruentes.

El ambiente organizacional describe la atmósfera que se siente dentro de una organización o una división de ella, sus miembros (Pérez et al., 2014). Está vinculado con las interacciones humanas, con las estructuras y procesos organizacionales: y por lo tanto afecta el comportamiento de los trabajadores y su desempeño dentro de la organización (Hernández et al., 2019).

El compromiso organizacional es uno de los indicadores utilizados por la gestión de recursos humanos para analizar la lealtad y el apego de los empleados a su organización (Domínguez et al., 2019). El compromiso existe entre los miembros de una organización cuando las personas se identifican con ella, cuando las metas de la organización o cuando las metas individuales están estrechamente integradas, son consistentes (Araque et al., 2017).

Así pues, mientras en el clima organizacional es posible distinguir entre los factores objetivos y subjetivos, en la satisfacción laboral se suele diferenciar entre los factores intrínsecos y los extrínsecos (Moroni & Dabos, 2014a). Los primeros dependen de la persona, sus aspiraciones, intereses, motivaciones, etc. Los factores extrínsecos, en cambio, tienen que ver con cuestiones fuera de la persona como el reconocimiento, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo, etc.

Para ser más preciso se pone de manifiesto un claro ejemplo de ello. Suponga que en una empresa de salud la prestación del servicio y atención al usuario no es satisfactoria para el cliente externo, se remitirá a pensar inmediatamente que las razones pueden ser varias: falta de capacitación al personal, negligencia en la prestación del servicio, una inadecuada selección del personal, políticas de calidad, por nombrar algunas razones, las cuales se consideran como causas y efectos de un clima no adecuado (Alonso & Nieto, 2019). Una de las dimensiones que mide el clima se relaciona con el desarrollo humano, esto es, capacitación y perfeccionamiento en el que hacer profesional; así mismo la selección del personal forma parte de este sistema, pues es desde allí donde se empieza a contar con personal altamente calificado y comprometido con dar lo mejor de sí y actuar en pro del buen funcionamiento de la organización (Pardo & Díaz, 2014).

El concepto de satisfacción hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral (Osorio, 2010). Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales. La satisfacción o insatisfacción surge de la comparación o juicio de entre lo que una persona desea y lo que puede obtener. La consecuencia de esta evaluación genera un sentimiento positivo o de satisfacción, o un sentimiento negativo o de insatisfacción según el empleado encuentre en su trabajo condiciones que desea (o ausencia de realidades indeseadas) o discrepancias entre lo obtenido y lo deseado. En resumen, el grado de satisfacción se ve afectado por el Clima Organizacional (Moroni & Dabos, 2014b).

Finalmente el clima organizacional se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental (Segredo, 2016). El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. Se centra en la planeación, organización, y control. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones (Delgado et al., 2006).

Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento.

El clima psicológico se refiere a las percepciones de los trabajadores del ambiente de trabajo, captura las representaciones psicológicas significativas hechas por los trabajadores referentes a la estructura, procesos y eventos que suceden en la organización (Pérez et al., 2014).

2. MATERIALES Y METODOS

Diseño

La investigación fue de nivel correlacional y de tipo transeccional o transversal de un solo corte muestral, cuyo enfoque es cuantitativo. En la metodología se utilizó la técnica de la encuesta a través del empleo de un cuestionario estructurado y para su verificación se utilizó las pruebas estadísticas del Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. En el desarrollo, se revisaron artículos relacionados con el clima organizacional y la satisfacción laboral, y se utilizaron varias fuentes documentales, así como estudios académicos e investigaciones que nos permitieron determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

Población

La población es de 678 docentes ordinarios y el cálculo de la muestra fue de 245 observaciones estratificados por cada categoría (Principales, asociados y auxiliares). El estudio se realizó en el año 2020 en la ciudad de Puno, Perú, con docentes de la Universidad Nacional del Altiplano y la recolección de la información fue a través de un cuestionario estructurado, que nos permitió recopilar la información mostrada en los resultados.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó tanto para el clima organizacional y satisfacción laboral fue el cuestionario. Dicho instrumento ha sido validado por siguientes expertos: Rubén Flores Rosas, Salomón Berrocal Villegas, Willmer Montalvo Fritas, Raúl Morales Gutiérrez y María Camac Tiza. Su confiabilidad se determinó a través del coeficiente de Spearman Brow, Clima organizacional y Satisfacción laboral, con nivel de confianza de 0,96 y 0,98 respectivamente. Cuyo autor del instrumento es Helber Danilo Calderón De los Ríos. (Calderón, 2015)

Procedimientos

Para el procesamiento de la información se utilizó los programas de Microsoft Excel 2016 y Statistical Package for Social Sciences SPSS versión 24.

Consentimiento informado

A los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, primero se les consultó sobre la aplicación del cuestionario, dado su consentimiento, se le aplicó dicho instrumento.

3. RESULTADOS

3.1. Relaciones interpersonales y compromiso organizacional con la satisfacción laboral

Tabla 1. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Variable	n	χ^2_c	χ^2_t	g.l.	Sig.
Relaciones interpersonales	245	10.296	3.84	1	0.001

En la tabla 1, se muestra la prueba de hipótesis Chi cuadrado, donde se observa que el Chi cuadrado calculado es de 10.296 y es mayor que 3.84, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral.

Tabla 2. Correlación de Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	<i>r</i>	t_c^2	t_t^2	g.l.	Sig.
Relaciones interpersonales	0.583	11.1857	1.9698	243	0.000

En la tabla 2, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.583, dicho valor se encuentra entre 0.4 y 0.6, por lo tanto, la relación es moderada.

3.2. Compromiso organizacional y satisfacción laboral

Tabla 3. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	n	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.
Compromiso organizacional	245	41.975	3.84	1	0.000

En la tabla 3, se muestra la prueba de hipótesis Chi cuadrado, donde se observa que el Chi cuadrado calculado es de 41.975 y es mayor que 3.84, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que el compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral.

Tabla 4. Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	<i>r</i>	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Compromiso organizacional	0.486	8.6686	1.9698	243	0.000

En la tabla 4, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.486, dicho valor se encuentra entre 0.4 y 0.6, por lo tanto, la relación es moderada.

3.3 Filiación y satisfacción laboral

Tabla 5. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre la afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	N	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.
Afiliación	245	23.420	3.84	1	0.000

En la tabla 5, se muestra la prueba de hipótesis Chi cuadrado, donde se observa que el Chi cuadrado calculado es de 23.420 y es mayor que 3.84, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que la afiliación se relaciona con la satisfacción laboral.

Tabla 6. Correlación de Rho de Spearman entre la afiliación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	<i>r</i>	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Afiliación	0.604	11.8138	1.9698	243	0.000

En la tabla 6, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.604, dicho valor se encuentra entre 0.6 y 0.8, por lo tanto, la relación es alta.

3.4 Identidad institucional y satisfacción laboral

Tabla 7. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	n	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.
Identidad institucional	245	23.420	3.84	1	0.000

En la tabla 7, se muestra la prueba de hipótesis Chi cuadrado, donde se observa que el Chi cuadrado calculado es de 23.420 y es mayor que 3.84, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que la identidad institucional se relaciona con la satisfacción laboral.

Tabla 8. Correlación de Rho de Spearman entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	<i>r</i>	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Identidad institucional	0.604	11.8138	1.9698	243	0.000

En la tabla 8, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.604, dicho valor se encuentra entre 0.6 y 0.8, por lo tanto, la relación es alta.

3.5. Relaciones políticas y satisfacción laboral

Tabla 9. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	n	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.
Relaciones políticas	245	10.315	5.99	2	0.006

En la tabla 9, se muestra la prueba de hipótesis Chi cuadrado, donde se observa que el Chi cuadrado calculado es de 10.315 y es mayor que 5.99, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que las relaciones políticas se relacionan con la satisfacción laboral.

Tabla 10. Correlación de Rho de Spearman entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	r	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Relaciones políticas	-0.172	-2.7218	1.9698	243	0.000

En la tabla 10, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de -0.172, nos muestra una relación alta, puesto que a menor intervención de las relaciones políticas habrá mayor satisfacción laboral.

3.6 Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Tabla 11. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	n	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.
Clima organizacional	245	26.640	3.84	1	0.000

En la tabla 11, se muestra la prueba de hipótesis Chi cuadrado, donde se observa que el Chi cuadrado calculado es de 26.640 y es mayor que 3.84, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral.

Tabla 12. Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

Variable	r	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Clima organizacional	0.631	12.6792	1.9698	243	0.000

En la tabla 12, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.631, dicho valor se encuentra entre 0.6 y 0.8, por lo tanto, la correlación es alta.

4. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos y acorde al objetivo de la investigación se obtuvo la Chi cuadrada y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $\chi^2 = 26.640$, $r = 0.631$, lo que significa la existencia de una relación positiva considerable, alta y significativa al nivel de 0.05 indicando que existe una correlación directamente proporcional entre las variables del clima organizacional y satisfacción laboral, lo cual implica que a medida que incrementan el clima organizacional en esa misma proporción se incrementa la satisfacción laboral de allí la relación directa entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Usualmente se define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, mientras que el clima organizacional se concibe como la percepción que tienen los individuos sobre el ambiente interno de su trabajo (Vargas, 2009). Aunque no son iguales, el clima organizacional y la satisfacción laboral dependen de las características de la organización y las condiciones de trabajo y, a su vez, ambas son causa de múltiples formas de comportamiento organizacional. Sin embargo, los resultados de algunas investigaciones son contradictorios. Mientras en algunos estudios, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral positivamente, los factores de riesgo psicosocial se relacionan negativamente con la satisfacción laboral, y el salario, las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y las posibilidades de promoción son fuentes importantes de satisfacción laboral (como se prevé según la teoría desarrollada en torno a este concepto); otros estudios no parecen confirmar tales hallazgos.

Araque (2017) describe al clima organizacional como la percepción que tienen los miembros de una organización de su funcionamiento estructural y dinámico, esta percepción influye en los niveles de satisfacción y motivación en la disposición a permanecer en la organización y en el desempeño del personal. Claro está que involucra factores críticos que se traducen en conductas concretas, las cuales afectan la rentabilidad y el logro de las metas estratégicas.

El clima organizacional o laboral es el constructo intangible que se relaciona a la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral. Es el tono emocional interno de los empleados de la entidad con respecto a distintos factores en un momento dado. Como lo refiere Saturno (2008) toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. Bareta (2015) hace hincapié refiriendo que es la percepción de una organización de su funcionamiento estructural y dinámico que influye en los niveles de satisfacción y motivación, en la disposición a permanecer en la organización y en el desempeño del personal. Para ello, dice, que si se quiere conocer el clima se debe de medir para obtener beneficios como: incremento de motivación, involucramiento, compromiso, reduce rotación y ausentismo, impacto en la productividad y mejorar las relaciones aumentando la lealtad. Según Domínguez et al., (2019), jefa de comunicaciones de Great Place To Work Institute, en el Perú diversos estudios revelan que las empresas con mejor clima laboral y social son más productivas, innovadoras y más rentables. Muñiz et al., (2014) añade que, en las organizaciones, el factor humano juega un papel importante, por ello es fundamental que se mantenga un adecuado clima organizacional y a su vez conlleve a los empleados a sentirse satisfechos laboralmente. El clima laboral es un ente fundamental que construye cada persona de la organización en base a su experiencia y las percepciones, tanto físico como humanas en donde desarrollan sus actividades cotidianas y siendo un indicador fundamental puesto que un mal clima laboral constituye un grave obstáculo para comprender los problemas y necesidades de los equipos de trabajo que la integran. Muñiz et al. (2014) en su investigación sobre satisfacción y clima organizacional, evidenció que existen diferencias significativas en la satisfacción laboral y el clima organizacional, por lo tanto, es importante que las relaciones entre dichas variables sean estudiadas por

separado. Asimismo, de acuerdo a los resultados obtenidos, se muestra que la empresa donde se hizo el estudio parece mantener un nivel de satisfacción equitativa pues no se encontraron diferencias en cuanto a la percepción que tienen las mujeres de las condiciones de trabajo en comparación a los hombres, lo que quiere decir que se maneja un ambiente propicio para el desempeño de los trabajadores.

5. CONCLUSIONES

Existe relación moderada entre relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral, ya que la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman muestra valores de 0.583 y 0.486 respectivamente con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir cuanto más alta sea las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, por lo tanto, se tendrá mayor satisfacción laboral.

Existe relación alta entre afiliación e identidad institucional con la satisfacción laboral, puesto que la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman muestra el mismo valor de 0.604 para las dos dimensiones mencionadas con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir cuanto más alta sea la afiliación e identificación institucional de los docentes con la Universidad Nacional del Altiplano, se tendrá mayor satisfacción laboral.

Existe una relación significativa entre relaciones políticas y la satisfacción laboral, dado que la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman muestra un valor de -0.172 con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir cuanto más baja sea las relaciones políticas de los docentes la Universidad Nacional del Altiplano, se tendrá mayor satisfacción laboral.

Existe una correlación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, porque la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0.631 con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir cuanto más alta sea el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, se tendrá mayor satisfacción laboral.

Conflicto de intereses / Competing interests:

Los autores declaran que no incurren en conflictos de intereses.

Rol de los autores / Authors Roles:

Lucas Ponce: conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Marco Ruelas: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Ludwing Flores: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

Los autores declaran que no recibieron un fondo específico para esta investigación.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.



REFERENCIAS

- Alonso-Tapia, J., & Nieto, C. (2019). Clima emocional de clase: Naturaleza, medida, efectos e implicaciones para la educación. *Revista de Psicodidáctica*, 24(2), 79-87. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2018.08.002>
- Araque Jaimes, D. L., Sánchez Estepa, J. M., & Uribe R., A. F. (2017a). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95-101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Araque Jaimes, D. L., Sánchez Estepa, J. M., & Uribe R., A. F. (2017b). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95-101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Azanza, G., Moriano, J. A., & Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(2), 45-50. <https://doi.org/10.5093/tr2013a7>
- Bareta, K., de la Rocha Freitas, C., & Ricardo, G. D. (2015). Percepção organizacional dos trabalhadores de um complexo esportivo de Santa Catarina. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 37(1), 42-48. <https://doi.org/10.1016/j.rbce.2012.12.001>
- Calderón, H. D. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/526/TD%201500%20C1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado Sánchez, A., Bellón Saameño, J. Á., Martínez-Cañavate López-Montes, M. T., Luna del Castillo, J. de D., López Fernández, L. A., & Lardelli Claret, P. (2006). Las dimensiones del clima organizacional percibidas por los médicos de familia. *Atención Primaria*, 37(9), 489-497. <https://doi.org/10.1157/13089089>
- Domínguez, L. C., Sierra, D., Sanabria, Á., & Restrepo, J. (2019). ¿Soy parte del equipo?: Transformando las percepciones estudiantiles en un instrumento para evaluar el trabajo en equipo en cirugía. *Educación Médica*, 20(4), 213-220. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.11.005>
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370-1384. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70381-3)
- Hernández Vidal, N., Satué Gracia, E. M., Basora Gallisà, J., Flores Mateo, G., & Gens Barberà, M. (2019). Traducción, adaptación y validación en catalán de un cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente: El cuestionario MOSPSC (Medical Office Survey on Patient Safety Culture). *Journal of Healthcare Quality Research*, 34(5), 248-257. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2019.05.012>
- Moroni, L., & Dabos, G. E. (2014a). Comportamientos abusivos de baja intensidad en las organizaciones: Una revisión de la literatura y de sus implicancias. *Estudios Gerenciales*, 30(133), 384-396. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.05.003>
- Moroni, L., & Dabos, G. E. (2014b). Comportamientos abusivos de baja intensidad en las organizaciones: Una revisión de la literatura y de sus implicancias. *Estudios Gerenciales*, 30(133), 384-396. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.05.003>
- Muñiz, J., Peña-Suárez, E., la Roca, Y. de, Fonseca-Pedrero, E., Cabal, Á. L., & García-Cueto, E. (2014). Organizational climate in Spanish Public Health Services: Administration and Services Staff. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14(2), 102-110. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70043-2](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70043-2)
- Osorio, D. B. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: Un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales*, 26(115), 65-78. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70112-1](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70112-1)
- Pardo Enciso, C. E., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)

- Pérez, J. P., Herrera, R. F., Torres, E. M., & Hernández, R. H. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59(2), 97-120. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71256-2](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71256-2)
- Robles-García, M., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Rosa Díaz-Mendi, A., & Llorca-Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: Un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134. <https://doi.org/10.1157/13074368>
- Román-Calderón, J. P., Krikorian, A., Franco Ruiz, C., & Betancur Gaviria, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 154-161. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>
- Saturno, P. J., Da Silva Gama, Z. A., De Oliveira-Sousa, S. L., Fonseca, Y. A., & De Souza-Oliveira, A. C. (2008). Análisis de la cultura sobre seguridad del paciente en los hospitales del Sistema Nacional de Salud español. *Medicina Clínica*, 131, 18-25. [https://doi.org/10.1016/S0025-7753\(08\)76457-1](https://doi.org/10.1016/S0025-7753(08)76457-1)
- Segredo Pérez, A. M. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3-8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Vargas, G. M. (2009). Conocimiento e innovación en los procesos de transformación organizacional: El caso de las organizaciones bancarias en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 25(112), 71-100. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(09\)70081-6](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(09)70081-6)

