

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ECONOMÍA



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO,
PUNO – 2018**

PRESENTADA POR:

LUCAS PONCE QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGÍSTER SCIENTIAE EN ECONOMÍA
MENCIÓN EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

PUNO, PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ECONOMÍA



TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO,
PUNO – 2018

PRESENTADA POR:

LUCAS PONCE QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN ECONOMÍA
MENCION EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

Dr. ERASMO MANRIQUE ZEGARRA

PRIMER MIEMBRO

Dr. CRISTÓBAL RUFINO YAPUCHURA SAICO

SEGUNDO MIEMBRO

M.Sc. ADALBERTO CAL SIN SÁNCHEZ

ASESOR DE TESIS

M.Sc. MARCIAL GUEVARA MAMANI

Puno, 31 de diciembre de 2019

ÁREA: Economía.

TEMA: Recursos humanos.

LÍNEA: Gestión pública.

DEDICATORIA

A Dios Jehová y su hijo Jesús por guiarme en el camino correcto lleno de respeto, amor y esperanza, quien me dio fuerzas para seguir adelante venciendo todo obstáculo en la vida para alcanzar mis objetivos y metas propuestas, y por poner a mi disposición lo necesario para la realización y culminación de esta tesis.

Con mucho amor y cariño a mi querida esposa Yeni, quien con su constante apoyo me impulsó a seguir adelante en esta formación académica.

De manera especial para mis hijos: Zulma Luliana y Lúcar, a quienes pretendo encaminar en el proceso académico de investigación con la intención de contribuir de que las personas deben estar equilibradas emocionalmente y así podrá contribuir con el desarrollo de nuestra región y el país.

A mis queridos padres Demetrio Vicente y Victoria, quienes me dieron la vida y han sabido formarme con valores, expreso mis sentimientos de gratitud y con mucho afecto a mis hermanos por su apoyo moral.

AGRADECIMIENTOS

- A mi alma mater, Universidad Nacional del Altiplano Puno, Escuela de Posgrado de Maestría en Economía, Mención en Planificación y Gestión Pública, por darme la educación y entrenamiento.
- Al presidente Dr. Erasmo Manrique Zegarra y a los miembros del jurado Dr. Cristobal Rufino Yapuchura Saico y MSc. Adalberto Calsin Sanchez, por haber dedicado parte de su tiempo a la lectura y corrección, que contribuyeron a la mejora y orden de mi tesis.
- Al asesor de tesis MSc. Marcial Mamani Guevara, por su desinteresado apoyo y sugerencias en el desarrollo de la misma. Y a todos quienes fueron mis docentes, que durante el transcurso del desarrollo de la maestría me impartieron experiencias, conocimientos, capacidades, habilidades con verdadero profesionalismo.
- A todos los docentes de las diferentes Escuelas Profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, que apoyaron en la aplicación de los instrumentos para medir el clima organizacional y satisfacción laboral.
- Al Dr. Edgar Villahermosa Quispe, por su apoyo profesional en la parte estadística: procesamiento de datos.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE ANEXOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LA LITERATURA**

1.1	Marco teórico	2
1.1.1	Definición del clima organizacional	2
1.1.2	Dimensiones del Clima Organizacional	4
1.1.3	Medición del clima organizacional	10
1.1.4	Definición de satisfacción laboral	11
1.1.5	Teorías de la satisfacción	13
1.1.6	Dimensiones, factores o atributos de la satisfacción laboral	14
1.1.7	Medición de la satisfacción laboral	15
1.1.8	Nivel de satisfacción laboral	17
1.1.9	Consecuencias de la satisfacción laboral	17
1.1.10	Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral	18
1.2	Antecedentes	18
1.2.1	A nivel global	18
1.2.2	A nivel nacional	20
1.2.3	A nivel local	23

CAPÍTULO II**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1	Identificación del problema	25
2.2	Enunciados del problema	26
2.2.1	Problema general	26
2.2.2	Problemas específicos	27
		iii

2.3	Justificación	27
2.4	Objetivos	27
2.4.1	Objetivo general	27
2.4.2	Objetivos específicos	27
2.5	Hipótesis	28
2.5.1	Hipótesis general	28
2.5.2	Hipótesis específicas	28

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	29
3.2	Población	30
3.3	Muestra	30
3.4	Tipo y diseño de investigación	33
3.5	Variables y dimensiones	34
3.6	Técnica e instrumento de investigación	34
3.7	Pruebas estadísticas	34

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Relación que existe entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2018	37
4.1.1	Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral	37
4.1.2	Compromiso organizacional y la satisfacción laboral	40
4.2	Relación que existe entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	43
4.2.1	Filiación y la satisfacción laboral	43
4.2.2	Identidad institucional y la satisfacción laboral	45
4.3	Relación que existe entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	48
4.4	Nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	51
4.5	Relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	58

4.6	Discusión de resultados	61
	CONCLUSIONES	64
	RECOMENDACIONES	66
	BIBLIOGRAFÍA	67
	ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Número de docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Altiplano Según categoría	30
2. Muestra estratificada de los docentes ordinarios de la UNAP según categoría.	31
3. Muestra prorrataada de los docentes ordinarios de la UNAP por áreas, facultades, escuelas profesionales y según categoría.	32
4. Grado de relación según coeficiente de correlación	36
5. Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	37
6. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	38
7. Correlación de Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	39
8. Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	39
9. Compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	40
10. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	41
11. Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	41
12. Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	42
13. Filiación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	43
14. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre la filiación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	44
	vi

15. Correlación de Rho de Spearman entre la filiación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	44
16. Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre la filiación y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	45
17. Identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	45
18. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	46
19. Correlación de Rho de Spearman entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	47
20. Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	48
21. Relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	48
22. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	50
23. Correlación de Rho de Spearman entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	50
24. Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	51
25. Satisfacción en el trabajo propiamente dicho según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	51
26. Satisfacción con las autoridades inmediatas según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	52
27. Satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	53

28. Satisfacción con los compañeros de trabajo según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	55
29. Satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos) según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	56
30. Satisfacción laboral según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	57
31. Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	58
32. Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	59
33. Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	59
34. Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	61

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Porcentaje de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	38
2. Porcentaje del compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	40
3. Porcentaje de la filiación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	43
4. Porcentaje de la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	46
5. Porcentaje de las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	49
6. Porcentaje de satisfacción en el trabajo propiamente dicho según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018.	52
7. Porcentaje de satisfacción con las autoridades inmediatas según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018.	53
8. Porcentaje de satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018.	54
9. Porcentaje de satisfacción con los compañeros de trabajo según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018.	55
10. Porcentaje de satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos) según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	56
11. Porcentaje de satisfacción laboral según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	57
12. Porcentaje del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018	58

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	76
2. Cuestionario para medir el clima organizacional	77
3. Cuestionario para medir la satisfacción laboral	79

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018; se utilizó el método deductivo y la investigación es de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo. En cuanto a la metodología de la investigación se utilizó como técnica la encuesta a través del empleo del instrumento del cuestionario, para comprobar las hipótesis se utilizó las pruebas estadísticas de la Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados muestran que las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional se relacionan con la satisfacción laboral como se demuestra con $\chi_c^2 = 10.296$, $r = 0.583$ y $\chi_c^2 = 41.975$, $r = 0.486$ respectivamente, en los dos casos la relación es positiva moderada, además la filiación e identidad institucional se relacionan con la satisfacción laboral con el mismo valor para las dos dimensiones como se demuestra con $\chi_c^2 = 23.420$, $r = 0.604$ en los dos casos la relación es positiva alta, también las relaciones políticas se relaciona con la satisfacción laboral como se demuestra con $\chi_c^2 = 10.315$ y $r = -0.172$ donde se demuestra que la relación es negativa débil, de manera general el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan como se demuestra con $\chi_c^2 = 26.640$, $r = 0.631$ lo cual indica que la relación es positiva alta. Se concluye que, cuanto más alta sean las relaciones interpersonales, compromiso organizacional, filiación, identidad personal se tendrá mayor satisfacción laboral, en cuanto a relaciones políticas será a la inversa, es decir cuanto más baja sea las relaciones políticas se tendrá mayor satisfacción laboral, de manera general cuanto más alta sea el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno se tendrá mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: clima organizacional, docente, enseñanza, satisfacción laboral, universidad.

ABSTRACT

The research work aims to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the teachers of the National University of Altiplano, Puno - 2018; deductive method was used and the research is of a correlational descriptive type, with a non-experimental design of transectional or transverse type, with a quantitative approach. As for the research methodology, the survey through the use of the questionnaire instrument was used as a technique, the statistical tests of the Chi - Square and the correlation coefficient of Rho de Spearman were used to verify the hypotheses. The results show that interpersonal relationships and organizational commitment are related to job satisfaction, as demonstrated by the following $\chi^2=10.296$, $r=0.583$ y $\chi^2=41.975$, $r=0.486$ respectively, in both cases the relationship is positive in both cases, in both cases the relationship is positive, in both cases the relationship is positive in addition, affiliation and institutional identity are related to job satisfaction with the same value for the two dimensions as demonstrated by the following dimensions $\chi^2=23.420$, $r=0.604$ in both cases the relationship is positively high, also the political relations related to job satisfaction as demonstrated by $\chi^2=10.315$ y $r=-0$. where it is shown that the relationship is weak negative, generally the organizational climate and job satisfaction are related as demonstrated by $\chi^2=26.640$, $r=0.631$ which indicates that the ratio is positively high. It is concluded that the higher the interpersonal relationships, organizational commitment, affiliation, personal identity, the greater the job satisfaction, in terms of political relations will be the other way around, that is, the lower the relationships policies will have greater job satisfaction, the generally the higher the organizational climate in the teachers of the National University of Altiplano Puno will have the greater job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, organizational climate, teaching, teacher, university.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018. Para tal efecto el presente Trabajo de Investigación fue estructurado en una serie secuencial de cuatro capítulos. En el capítulo I, se establece el marco teórico donde se define el clima organizacional, satisfacción laboral y las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los cuales conforman las variables y los indicadores de la investigación, asimismo para la fundamentación teórica de la investigación se considera los antecedentes previos a nuestra investigación. En el capítulo II, se presenta el problema de investigación, considerando la definición del planteamiento e identificación del problema general y específicos. La determinación de los objetivos general y específicos, Asimismo, las hipótesis general y específicos de la investigación. En el capítulo III, se detalla la metodología aplicada en el proceso de la investigación, considerando el lugar de estudio, un diseño, población, muestra, instrumentos utilizados para la recolección de la información y como las técnicas de procesamiento y el análisis estadístico de los datos obtenidos en la investigación. Por otro lado, en el capítulo IV, se establece la presentación de los resultados a partir de los objetivos buscando así dar respuesta a cada planteamiento. El contraste de las hipótesis forma parte de este capítulo. De igual modo se establece la discusión y finalmente las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Definición del clima organizacional

El clima organizacional constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Está ligado a la moral y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y puede ser saludable o enfermizo, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, lo cual depende de lo que ellos sientan respecto de la organización. (Chiavenato, 2014)

Por consiguiente, el clima organizacional es la característica interna de la organización, lo cual puede ser positivo (saludable) o negativo (enfermizo), lo cual afecta a los miembros de la organización en parte psicológica, emocional, actitudinal y su comportamiento en los miembros de la organización.

Chiavenato (2011) define que el “clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente de la organización que: perciben o experimentan los miembros de la organización. Influye en su comportamiento”.

“Clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”. (Chiavenato, 2009)

El clima es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada genera un clima receptivo,

amistoso, cálido y agradable, mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, inamistoso, frío y desagradable. (Chiavenato, 2006)

El concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional (...). El clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral; es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades. (Chiavenato, 2011)

El clima organizacional, en consecuencia, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico que en este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. (Rodríguez, 1999)

Pintado (2011) también define: el clima organizacional es el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes que experimenta el trabajador en sus relaciones de trabajo. Determina la forma en que los trabajadores perciben su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

Sánchez, Díaz, & García (2016) definen como Percepción que los colaboradores de una organización tienen respecto de los aspectos físicos (objetivos) de la misma, y de los aspectos sociales (subjetivos) que se producen en su interior, y que inciden en su motivación, productividad y satisfacción laboral.

Asumimos como definición del clima organizacional tomando en esencia los autores mencionados como: la cualidad, propiedad, característica interna del ambiente organizacional que puede ser positivo o negativo, que perciben o experimentan los miembros de la organización e influye, incide y condiciona su conducta, comportamiento, aspecto psicológico y social, actitudes, sentimientos y la parte emocional, y se relaciona con la motivación, productividad y satisfacción laboral.

1.1.2 Dimensiones del Clima Organizacional

a) Relaciones interpersonales

Dentro de la Universidad Nacional del Altiplano, como en todo contexto social o ambiente organizacional, se forman relaciones interpersonales entre los docentes, administrativos y estudiantes. El trabajo en muchas ocasiones es como si fuera el segundo hogar para los docentes universitarios. Es ahí donde transcurre gran parte de su día, sus colegas y superiores se vuelven como una especie de segunda familia para ellos. Por esta razón, una relación positiva o negativa tiene gran influencia en los comportamientos, así como en la satisfacción laboral. Sachau (2007) afirma que estas dos variables han sido controvertidas dentro de los estudios de la Psicología Organizacional.

Bauman (2007) y Tyler (2003) dicen que, “considerando el alto consenso existente sobre una alta fragilidad de los vínculos sociales en la sociedad el construir relaciones interpersonales en las organizaciones en un contexto de alta complejidad, cambio e incertidumbre es un alto desafío. Los autores refieren precisamente esa “complejidad” que existe para construir relaciones en el ámbito personal de la gente. Elementos como el contexto social al que pertenecen, características personales e ideológicas, entre otras, vuelven difícil la interacción entre las personas.

Lo mismo sucede en las empresas, no es sencillo para algunas personas establecer vínculos con otros compañeros o superiores. No se establecen los adecuados canales de comunicación, además como menciona Bauman (2007) el debilitamiento de las relaciones interpersonales se puede relacionar a que imperan intereses individuales y de alta desconfianza social. Lo que en las empresas se traduce como la disminución de la cohesión social y del interés colectivo, que, a decir de Arenas, Ripoll, & Yañes (2010), esto llevaría a la formación de grupos aislados de trabajo, donde no serían más que junta de egoísmos y miedo al prójimo.

Según Tan & Lim, (2004) la parte más importante para que se dé una relación interpersonal positiva en el trabajo es la confianza. Ferres, Connell & Travaglione, (2004) afirman que la confianza es el facilitador de las relaciones positivas y

afectivas en el trabajo. Así como en las relaciones personales como las familiares, de amistad o pareja, la confianza se vuelve factor clave para su buen desarrollo y duración. Lo mismo sucede en el trabajo. Las personas se sienten más cómodas colaborando con otras con las que sienten afinidad, confianza; estos sentimientos al verse también correspondidos generan la relación positiva en el contexto laboral.

Es necesario recalcar que las relaciones interpersonales positivas y afectivas tienen como base la confianza, afinidad, respeto, comunicación, características personales e ideológicas que influyen en los comportamientos de los miembros del ambiente organizacional.

b) Influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral

Así como en el hogar, una relación positiva o negativa con los miembros de la familia, puede ocasionar un ambiente tenso entre ellos, provocando conflictos que pueden desencadenar rupturas en el núcleo familiar, lo mismo puede suceder dentro del contexto laboral. Las relaciones que se forman en el trabajo llegan a tener una influencia considerable en el rendimiento y comportamiento de los docentes universitarios. Pozo *et al.* (2005), afirman que las variables que se ligan a las relaciones interpersonales negativas (conflicto con superiores, compañeros, apoyo social y reciprocidad), han generado una literatura bastante amplia donde dan cuenta y pueden predecir no sólo la satisfacción laboral o el bienestar de los empleados, sino también la relación que hay con la estructura organizacional y la afectación en el desempeño de los trabajadores que se ve reflejado en los objetivos de la empresa.

Algunos autores citados en Arenas, Ripoll, & Yañes (2010), afirmaban que las relaciones interpersonales en el trabajo, empleado-supervisor, empleado-compañeros, podrían bien generar una insatisfacción laboral, pero muy poco impacto en generar una satisfacción laboral. Sin embargo, Edwards & Cable (2009) encontraron en sus investigaciones que la confianza generada en las relaciones interpersonales en el trabajo tiene una influencia positiva y significativa en la satisfacción laboral.

Pozo *et al.* (2005) describen factores que propician las condiciones óptimas de trabajo y la satisfacción laboral en dos categorías: Relaciones Interpersonales y Desarrollo Personal y Profesional. Para las relaciones interpersonales, los autores manifiestan que deben existir elementos de ausencia de conflictos con los superiores y compañeros, apoyo social percibido por el superior y compañeros, reciprocidad de apoyo superior-compañeros. Respecto al desarrollo personal y profesional mencionan los elementos de formación continua y oportunidades de promoción (Pozo *et al.*, 2005).

Las relaciones que generan las personas dentro de su trabajo ayudan a propiciar un ambiente favorable para ellas. Es decir, en la medida que se construyen relaciones laborales sanas, agradables, el trabajo diario se vuelve menos estresante, más cooperativo y, por ende, más productivo, motivados y satisfechos laboralmente. Como lo expresan Walster, Walster y Berscheid (1978) citados en Pozo *et al.* (2005): Las relaciones interpersonales están gobernadas por los principios de reciprocidad y equidad, de forma que la ausencia de reciprocidad puede generar sentimientos negativos, tanto si se da más de lo que se recibe (percepción de estar siendo “explotado/a”) como si se recibe más de lo que se da (sentimientos de deuda hacia la otra persona) (pág. 251).

Retomando el tema de la confianza, Arenas, Ripoll, & Yañes (2010), refieren a los estudios de Edwards & Cable (2009), donde mostraron que ésta en las relaciones interpersonales, tiene una influencia positiva y significativa en la satisfacción laboral. Así como la teoría de la Autodeterminación de Deci & Ryan (2008) sobre la motivación intrínseca, dicen que, “una necesidad psicológica básica es tener las relaciones interpersonales significativas con otros y si estas se satisfacen genera en las personas motivación intrínseca y satisfacción”.

c) Compromiso organizacional

Porter & Lawler (1965) definen el Compromiso organizacional como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores. Mientras que Meyen & Allen (1991), definieron el Compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la

correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización.

El Compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores es definido por Davis & Newstrom (2000) como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos. De acuerdo con Arciniega (2002) es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular.

“Compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma”. (Olivares, Silva, & Gonzáles, 2007)

Por lo tanto, el compromiso organizacional es la relación entre la persona y la organización, que se demuestra a través de la identificación, lealtad, membresía y el cumplimiento de la normatividad e influye de manera significativa en la motivación, productividad y la satisfacción laboral.

d) Filiación

La filiación se refiere a los indicadores que condicionan o determinan el significado de apoyo profesional y personal, la aceptación, ayuda, comunicación efectiva de parte de los colegas universitarios. La cooperación es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de las autoridades universitarias, y de sus colegas universitarios. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. El apoyo social de los superiores se refiere a la percepción que tiene un empleado acerca del cumplimiento sus necesidades de apoyo, información y retroalimentación de parte de sus superiores en el trabajo (Procidano & Heller, 1983). El apoyo social de los superiores, como parte de los componentes del Clima Organizacional, favorece el desarrollo óptimo del personal; disminuye la tensión laboral, la ansiedad y los sentimientos negativos; fomenta la orientación a la tarea;

y alienta la solución de problemas. La Comunicación efectiva se refiere la manera, acción y resultado de comunicarse de manera asertiva, eliminando barreras y humanizar la relación entre las autoridades universitarias, docentes universitarios, trabajadores administrativos y estudiantes. “La comunicación se define como una capacidad para la comunicación efectiva que permite explicaciones con sentido, hasta que todos comprendan” (Campo, 2011).

e) **Identidad institucional**

La identidad institucional universitaria tiene como referencia primera el espacio físico en el cual la identidad cobra forma, se constituye y adquiere explicación: sus instalaciones. La identidad universitaria se encuentra asimismo inscrita en la manera como la institución se define a sí misma y actúa en un contexto determinado; se encuentra también en sus marcos valorativos, en sus repertorios culturales y en sus formas de organización; en sus antecedentes históricos, así como en los elementos que son parte integrante y dan sentido a su definición, como el proyecto de Estado, el reconocimiento de su autonomía o los proyectos de internacionalización que sirven de guía a sus tareas; y, por supuesto, en su responsabilidad social. Esto significa que los rasgos o características de identidad que una universidad decide asumir y fortalecer son aquellos que obligatoriamente se empatan, tanto con un proyecto institucional (marco local) como con un proyecto de sociedad (marco ampliado).

La identidad institucional para los autores Peñalba *et al.* (2014) es considerado como competencia institucional y esta competencia se refiere a la identificación con la institución y el trabajo en equipo. Torra *et al.* (2012) la denominan competencia de trabajo en equipo y es sin duda una competencia fundamental en los centros docentes de Educación Superior.

Deducimos que la identidad institucional se desarrolla gracias al fomento del trabajo en grupo, involucramiento, confianza, sensación de pertenencia y la participación en actividades.

f) **Relaciones políticas**

La política es una aspiración humana de trascendencia que se concreta en una serie de actividades tendientes a asignar y decidir fines y objetivos colectivos, mediante

una confrontación o disputa de propuestas. Para terminar, intentaremos caracterizar la política con base en cuatro elementos:

El contenido. Los temas de que se ocupa la política tienen que ver con aquella dimensión humana que trasciende hacia lo público (asuntos compartidos sometidos al criterio de la visibilidad y el debate abierto). El contenido de la política se circunscribe a lo considerado como de interés público, a aquello que una comunidad percibe como fundamental para su supervivencia y desarrollo en un momento determinado; por ello, la política no se ocuparía de las cosas privadas o reservadas a la intimidad de las personas, las familias y las empresas (por ejemplo: el amor, el manejo de la economía familiar o las metas de ventas); sin embargo, lo público y lo privado no son ámbitos cerrados y definidos para siempre, sino que conforman una dicotomía dinámica y están abiertos a su mutua influencia, lo cual hace que ámbitos privados se conviertan en temas públicos y a la vez asuntos públicos pasen a ser privados. Lo paradójico de este proceso es que la política, como espacio de confrontación y como actividad de ejercicio del poder, parece jugar un papel importante a la hora de establecer el carácter público o privado de una determinada cuestión.

El objetivo. Permitir la construcción (deconstrucción y reconstrucción) del orden social, ya sea mediante la transformación de las condiciones materiales de vida (si este es el horizonte) o mediante el logro de la cohesión social (generando certidumbre, identidad y simbología). Esto se logra mediante procesos de asignación y decisión de objetivos y fines a la sociedad.

La forma. La acción política siempre adquiere el formato partidario/adversario porque siempre es antagonismo, conflicto y combatividad de ideales y programas, pero esto no significa que sea guerra y exterminio como lo plantea Schmitt, quien exagera al reducir la política a la posibilidad de la muerte de uno mismo o del adversario (justificando la guerra por el solo hecho de la amenaza). Schmitt es lúcido al señalar la política como confrontación, y en todos los ordenamientos políticos del pasado se han observado diversas disputas por el poder político, muchas veces de manera violenta y guerrerista; pero de lo que se trata en la actualidad es que la política sea una disputa civilizada en la cual, por los cauces democráticos y los mecanismos institucionales, las diversas opciones sean

presentadas por partidos o movimientos políticos con propuestas alternativas y en buena medida antagónicas entre sí (esto parece ser bueno para la sociedad). Entonces, se reemplaza la dicotomía amigo/enemigo por la de partidario/adversario, pues los términos utilizados por Schmitt vinculan necesariamente la forma de acción política con la acción bélica (la misma dicotomía amigo/enemigo es problemática, por la carga valorativa y emotiva que se le da en el lenguaje corriente).

El campo o escenario. La política no se circunscribe o “localiza” solamente dentro del Estado, la sociedad política o los partidos políticos, aunque por razones obvias, estos son sus escenarios naturales. Pero una vez un asunto se ha “politizado” (y esto implica que es una cuestión pública), su tratamiento y resolución involucra otras instancias y espacios no estatales como lo son los grupos de interés, academias, ONG y medios de comunicación, entre otros. Por ello, la política se desarrolla también en diversos ámbitos de la sociedad civil, en donde surge, se agrupa y condensa hasta explotar en diversos escenarios de la vida social. (Jiménez, 2012)

De manera que la política tiene que ver con aquella dimensión humana que trasciende hacia lo público, las relaciones políticas que se percibe en la Universidad Nacional del Altiplano con dos grupos políticos definidos, mediante una confrontación o disputa de propuestas, intereses partidarios. La acción política siempre adquiere el formato partidario/adversario porque siempre es antagonismo, conflicto y combatividad de ideales y programas, lo paradójico de este proceso es que la política, como espacio de confrontación y como actividad de ejercicio del poder, parece jugar un papel importante a la hora de establecer el carácter público.

1.1.3 Medición del clima organizacional

La medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima

organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y ciencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de ciencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano. (Méndez, 2006)

Dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello. (García & Bedoya, 1997)

Para el presente trabajo de investigación se optó por la encuesta a los docentes universitarios y como su instrumento, un cuestionario de 33 ítems clasificados en las dimensiones y su respectiva valoración:

- Para medir la variable de clima organizacional se tiene 33 ítems y con una ponderación que va de 1 a 5 (1:Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre), para el nivel bajo se obtiene de 33 – 77 puntos, para el nivel medio 78 – 121 puntos y para el nivel alto de 122 – 165 puntos.
- Para medir las dimensiones de relaciones interpresonales, compromiso organizacional, filación e identidad institucional constan cada una de 8 ítems y con con una ponderación que va de 1 a 5 (1:Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre), para el nivel bajo se obtiene de 08 – 19 puntos, para el nivel medio 20 – 29 puntos y para el nivel alto de 30 – 40 puntos. Y para la última dimensión de relaciones políticas, el nivel bajo de obtiene de 1 – 2 puntos, para el nivel medio de 3 – 4 puntos y para el nivel alto de 5 puntos.

1.1.4 Definición de satisfacción laboral

Una actitud positiva hacia el trabajo propio recibe el nombre de satisfacción laboral. En general, las personas experimentan esta actitud cuando su trabajo concuerda con sus necesidades e intereses, las condiciones laborales y

recompensas (como el pago) son satisfactorias, les agradan sus compañeros de trabajo y tiene relaciones positivas con sus supervisores. (Daft & Marcic, 2009)

La satisfacción o insatisfacción laboral es una actitud que refleja el grado al que un individuo se siente gratificado o satisfecho en su trabajo. Una investigación extensa realizada acerca de la satisfacción laboral ha indicado que los factores personales, como las necesidades y aspiraciones de los individuos, determinan esta actitud junto con los factores de grupo y organizacionales como las relaciones con los compañeros de trabajo y los supervisores y las condiciones de trabajo, las políticas de trabajo y la compensación. (Griffin, 2011)

“Sentimiento positivo respecto del puesto trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este” (Robbins & Judge, 2013).

Se refiere a cómo se siente el empleado en su trabajo dentro de una organización. Robbins define la satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Cabe hacer mención que la satisfacción laboral es una actitud, no una conducta. (Ascencio, 2011)

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que tiene el empleado hacia su actividad laboral. La satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo (...). En consecuencia, las actitudes consisten en sentimientos, pensamientos e intenciones de conducta. (Newstrom, 2007)

Arbaiza (2010) afirma que la satisfacción laboral es un tema que cada día cobra mayor importancia e interés en el ámbito organizacional y guarda relación con las condiciones en las que el empleado trabaja, así como con el clima organizacional.

“La satisfacción laboral es una consecuencia del desempeño de una tarea, empleo o función. Asimismo, es una respuesta que experimenta el individuo, tanto hacia el trabajo como hacia cada uno de los aspectos específicos o generales que lo determinan”. (Alvarez, 2007).

En consecuencia, en concordancia a los autores mencionados asumimos la definición de la satisfacción laboral como: Una actitud positiva, como conjunto de emociones y sentimientos favorables, gratificantes de los trabajadores hacia el

trabajo; satisfechos con el trabajo propiamente dicho, autoridades inmediatas, remuneraciones y otras prestaciones financieras, con los compañeros de trabajo y con las oportunidades de progresar (promoción, ascensos). Y guarda relación con clima organizacional.

1.1.5 Teorías de la satisfacción

a) Teoría de March y Simón.

(...). Estos autores plantean que cuanto mayor es el valor de las recompensas que la persona espera recibir, mayor es la satisfacción en el trabajo y mayor será el nivel de aspiración, menor será la satisfacción. En base a estos planteamientos, la satisfacción o insatisfacción de un empleado, puede generar un aumento o una disminución en el nivel de rendimiento. (March y Simón, 1958)

b) Teoría X/Y.

“(...) sostenía que las personas se encontraban más satisfechos cuando en la organización existía un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa”. (McGregor, 1960)

“Según Lorsch y Morse (1974) la satisfacción laboral es mayor, cuando el estímulo de competencia produce una sensación de eficacia en el desempeño”

c) Teoría de Lawler y Porter.

Lawler & Porter (1967) plantean que la satisfacción de los trabajadores es función del valor y de las recompensas que obtienen como consecuencia del trabajo realizado. Según esta teoría se debe diferenciar entre recompensas intrínsecas y recompensas extrínsecas:

- **Recompensas intrínsecas:** son aquellas que están relacionadas con la satisfacción de autorrealización.
- **Recompensas extrínsecas:** son aquellas que son controladas por la organización, como pueden ser el salario, los ascensos, el status, etc. (Arbaiza, 2010)

d) Teoría Z.

Esta teoría fue propuesta por Ouchi (1982) quien intenta demostrar que es posible aplicar algunos logros de las técnicas de gestión japonesas a las organizaciones americanas. Asimismo, afirma que ésta teoría no constituye una teoría de la satisfacción propiamente dicha, aunque puede aplicarse en las empresas de Occidente en los círculos de calidad. (como se citó en Arbaiza, 2010, pág. 186)

Para Ouchi (1982) la clave para que una empresa pueda obtener mayor productividad, es implicar a los trabajadores en el proceso. Por otro lado, el tener objetivos y metas en común, trabajar en equipo, disfrutar del trabajo y la satisfacción por la tarea cumplida son características fundamentales de esta teoría, pues permiten mejorar el rendimiento en el trabajo. (como se citó en Arbaiza, 2010)

1.1.6 Dimensiones, factores o atributos de la satisfacción laboral

La siguiente es la lista de los factores o atributos del puesto de trabajo: Autonomía e independencia, prestaciones, oportunidades de avance profesional, oportunidades de desarrollo profesional, remuneración/salario, comunicación entre empleados y la gerencia, sensación de seguridad en el ambiente laboral, flexibilidad para equilibrar la vida laboral y la vida personal, seguridad laboral, capacitación específica para el puesto, reconocimiento de la gerencia del desempeño del trabajador en el puesto, significatividad del trabajo, formación de redes, oportunidades para utilizar aptitudes/habilidades, compromiso de la organización con desarrollo profesional, cultura corporativa general, relación con los colegas, relación con el supervisor inmediato, el trabajo en sí mismo y la variedad de actividades. (Robbins & Judge, 2013)

Las facetas de la satisfacción laboral son las siguientes: 1) la satisfacción laboral propiamente dicha, 2) la satisfacción con el salario, 3) la satisfacción con los compañeros, 4) la satisfacción con los jefes y 5) la satisfacción con los ascensos. (Dailey, 2012)

Además de la diversidad disciplinar como condicionante del grado de heterogeneidad observado en la Profesión Académica, existen otras dimensiones que son también relevantes (Enders, 2006), como: (a) la diferenciación jerárquica

de los cargos; (b) la diferenciación entre aquellos que detentan un contrato que asegura estabilidad laboral (llamado *tenure* en el mundo anglosajón y “regular u ordinario” en el caso argentino) o los que ejercen la profesión con contratos por tiempo determinado (condición interina o de contratado a término); (c) la distinción en la condición de contratación, entre aquellos docentes rentados y aquellos adscriptos (no remunerados); (d) la distinción entre quienes sólo realizan docencia y los que, adicionalmente, realizan otras actividades dentro de las funciones de la Universidad (e.g. investigación), (e) la diferenciación entre quienes poseen alta dedicación horaria (dedicación exclusiva) y quienes poseen baja dedicación horaria (simple). (Pujol, 2016)

(...) se encontró que los factores que se medían con más frecuencia eran: (1) el contenido del trabajo; (2) supervisión; (3) la organización y su administración; (4) oportunidades para progresar; (5) paga y otras prestaciones financieras; (6) compañeros de trabajo; y (7) condiciones de trabajo. (Chruden & Sherman, 1999)

Las fuentes o factores del trabajo relevantes que permiten que el trabajador se sienta satisfecho laboralmente son la satisfacción con el trabajo mismo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios, condiciones de trabajo, la supervisión, con los compañeros y con la compañía y la división. (Herzberg, 1959, Dawis, Lofquist y Weis, 1968; Locke, 1976 y Peiró, 1966)

Para el presente estudio las dimensiones a considerar son: (1) satisfacción en el trabajo propiamente dicha; (2) satisfacción con las autoridades inmediatas; (3) satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras; (4) satisfacción con los compañeros de trabajo y (5) satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos).

1.1.7 Medición de la satisfacción laboral

Existen dos métodos populares. La puntuación general única consiste en la respuesta a una pregunta como la siguiente: “Considerando todas las circunstancias, ¿qué tan satisfecho está usted?” (...). El segundo enfoque, la suma de facetas del puesto de trabajo, es más complejo e identifica los elementos fundamentales de un puesto de trabajo, como la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de desarrollo y las relaciones con

los colegas. El trabajador califica tales factores en una escala estandarizada y, luego, los investigadores suman las puntuaciones para obtener la calificación general de satisfacción laboral. (Robbins & Judge, 2013)

Se desarrollaron muchos métodos para medir la satisfacción laboral. Todos ellos son indirectos, dado que la satisfacción laboral sólo se puede inferir: es algo intangible y personal. Estos métodos incluyen: 1) la observación del comportamiento de los empleados, 2) las entrevistas con los empleados y 3) los cuestionarios en cuanto a la satisfacción laboral. El método más económico y confiable es el número 3. (Dailey, 2012)

Para el presente trabajo de investigación, para medir la satisfacción laboral se utilizó la técnica de encuesta a los docentes universitarios y como su instrumento un cuestionario de 40 ítems clasificados en las dimensiones y su respectiva valoración:

- Para medir la variable de la satisfacción laboral se tiene 40 ítems y con una ponderación que va de 1 a 5 (1:Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre), para el nivel bajo se obtiene de 40 – 93 puntos, para el nivel medio 94 – 147 puntos y para el nivel alto de 148 – 200 puntos.
- Para medir las dimensiones de satisfacción en el trabajo propiamente dicha, satisfacción con las autoridades inmediata y satisfacción con los compañeros de trabajo constan cada una de 8 ítems y con con una ponderación que va de 1 a 5 (1:Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre), para el nivel bajo se obtiene de 08 – 19 puntos, para el nivel medio 20 – 29 puntos y para el nivel alto de 30 – 40 puntos; para la dimensión satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financiera consta de 9 ítems y con con una ponderación que va de 1 a 5 (1:Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre), para el nivel bajo se obtiene de 09 – 21 puntos, para el nivel medio 22 – 33 puntos y para el nivel alto de 34 – 45 puntos; y para la dimensión Satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos) consta de 7 ítems y con con una ponderación que va de 1 a 5 (1:Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre), para el nivel bajo

se obtiene de 07 – 16 puntos, para el nivel medio 17 – 26 puntos y para el nivel alto de 27 – 35 puntos.

1.1.8 Nivel de satisfacción laboral

El nivel de satisfacción laboral dentro de los grupos no es constante, sino que está relacionado con diversas variables. El análisis de estas relaciones permite que los administradores anticipen cuáles grupos son más propensos a presentar conductas conflictivas derivadas de la insatisfacción. (Newstrom, 2007)

No se conoce cómo estos aspectos, facetas o factores del ambiente educacional pueden estar incidiendo en la satisfacción laboral de los docentes, teniendo en cuenta su condición (nombrado o contratado), categoría (principal, asociado, auxiliar), dedicación (tiempo parcial o completo), género (masculino o femenino), la facultad a la que se encuentra adscrito y el tipo de gestión (pública o privada). (Alvarez, 2007)

Pujol (2016) argumenta en relación a la condición de contratación, habría resultado esperable que los docentes con estabilidad laboral (tenure en el mundo anglosajón y “regular u ordinario” en el caso argentino) tuvieran una satisfacción superior a la de aquellos que no la poseen. El poseer tenure podría implicarle al docente una sensación de reconocimiento y, a la vez, de seguridad a no perder su empleo. Analizando el Convenio Colectivo de Trabajo de la organización bajo estudio, se visualiza la obligatoriedad de otorgar tenure a aquellos cargos que hubieran estado como interinos durante 5 años. A su vez, podría ocurrir que fuese práctica usual del sistema que los cargos docentes interinos sean regularizados de manera periódica. Lo anterior podría explicar que no existan diferencias significativas en la actitud de los docentes hacia su trabajo en función de la condición, ceteris paribus el resto de las variables controladas.

1.1.9 Consecuencias de la satisfacción laboral

Los beneficios de la satisfacción laboral trascienden la salud mental y física. Los empleados satisfechos suelen tener menos problemas de salud (dolencias cardiovasculares, jaquecas, trastornos del sueño) y menos ansiedad, frustración, culpa, tensión y estrés que los trabajadores insatisfechos. La satisfacción laboral aumenta la resistencia de los empleados al estrés laboral y a sus síntomas. De

hecho, algunos informes sugieren que los empleados satisfechos viven más tiempo. En resumen: ¡los trabajadores contentos parecen ser trabajadores saludables! (Dailey, 2012)

Un nivel adecuado de satisfacción laboral también reduce la rotación de empleados, el número de ausencias injustificadas y las tardanzas frecuentes. Innumerables estudios establecen una relación entre la rotación del personal de una compañía y el número de ausencias injustificadas. (Dailey, 2012)

Por lo tanto, docentes universitarios satisfechos, se tiene como consecuencias docentes saludables tanto mental, físicamente y emocionalmente equilibrados, también se refleja un clima organizacional favorable, caso contrario se tendrá docentes insatisfechos con problemas de salud.

1.1.10 Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral

Para Arbaiza (2010) la satisfacción laboral es un tema que cada día cobra mayor importancia e interés en el ámbito organizacional y guarda bastante relación con las condiciones en las que el empleado trabaja, así como con el clima organizacional.

Otros autores como Schulte *et al.* (2006) “han encontrado que existe una relación significativa y positiva entre clima organizacional y la satisfacción laboral”.

De manera que, existe relación positiva directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

1.2 Antecedentes

1.2.1 A nivel global

“Los hallazgos de la presente investigación revelaron que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte, de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral” (Campos, 2013).

Otra de las conclusiones obtenidas se da en relación al segundo objetivo específico del presente proyecto, y es que el docente agente se encuentra altamente permeado por un sentido de responsabilidad hacia sí mismo y su proyecto de vida, como lo

es el ejercicio de la docencia, en el cual se han dejado como segundo plano factores extrínsecos de la satisfacción laboral poco favorables en algunos casos como la carga laboral y una valoración negativa de la percepción sobre la remuneración salarial. En otras palabras, los factores intrínsecos de la satisfacción laboral como la responsabilidad, el reconocimiento y la realización personal predominan sobre aquellos factores extrínsecos como la carga laboral y la remuneración salarial, que pueden generar insatisfacción más no son trascendentales para sentir que sus expectativas han sido cumplidas, entre estas el poder sentir que pueden dar paso al proceso de agencia que hace parte de su identidad, la cual se relaciona así mismo con la noción de vocación que implica una realización personal. (Cardona, 2017)

(...). Estos coeficientes van de 0,85 para la escala de Satisfacción por el trabajo, 0,91 para Satisfacción con el grupo de trabajo y un 0,92 para la escala de la Clima organizacional. Los grupos de trabajo formados por profesores e investigadores de informática e sistemas de información, miembros de un departamento universitario tienen un clima organizacional que se relaciona positiva y significativamente con su Satisfacción por el trabajo en sí y con su Satisfacción por el grupo de trabajo (departamento). (Chiang & Núñez, 2004)

Sé evidenció un alto margen de Insatisfacción hacia los llamados factores higiénicos o del contexto de trabajo, estos factores son: Los sueldos, condiciones de trabajo, beneficios en bonificaciones, retroactivos y por la labor realizada. (...). Con los factores motivadores, los docentes se encontraron satisfechos, como son: el trabajo en sí mismo, el ambiente de trabajo, autonomía en sus funciones, el reconocimiento por la labor realizada y la satisfacción con las funciones de docencia, investigación, extensión y con la autonomía en su trabajo, no así las relacionadas con el reconocimiento a su trabajo por parte de las autoridades y los aspectos de oportunidades de formación que ofrece la institución. (González, 2003)

- Los análisis de los resultados permiten concluir que los factores relacionados con la actividad docente proporcionan mayor satisfacción, seguido por la motivación y el reconocimiento, posteriormente se sitúa la infraestructura y

materiales de trabajo y por último la actividad de investigación genera altos niveles de insatisfacción. (Hernández, 2017)

La satisfacción laboral de los docentes del INTAE debe ser vista tanto desde la perspectiva de la satisfacción parcial mediante el análisis de la frecuencia de respuesta de los satisfactores como insatisfactores asociados al ambiente laboral o clima laboral, la administración de sueldos y salarios, el sistema de promoción laboral y la interacción de las relaciones humanas es considerada como también en las autoatribuciones de satisfacción total en la que se observa que la mayoría se autoatribuyen que están ligeramente satisfechos. (Polanco, 2014)

1.2.2 A nivel nacional

Los docentes de universidades estatales y privadas obtienen mayores puntajes en los factores Independencia, Estatus y Libertad de cátedra. Los docentes de universidades estatales obtienen menores promedios en los factores: Compensación económica, Capacitación y perfeccionamiento docente y Reconocimiento y distinciones. (...). Se identifica a tres grupos de docentes que muestran alta (25.69 %), media (47.43 %) y baja (26.88 %) satisfacción laboral. (Alvarez, 2007)

Se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es bueno de 0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016. (Barriga, 2016)

La asociación positiva y de intensidad mediana entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral hallada en la presente investigación (ver pp. 30); ha sido reportada reiteradas veces en estudios realizados en Latinoamérica y España (Quintero *et al.*, 2008, Salazar *et al.*, 2009 y Salgado *et al.*, 1996). De acuerdo al sustento teórico y empírico de la presente investigación, esta relación podría explicarse considerando que el clima organizacional, al tener sustento en elementos tales como calidad de la supervisión, condiciones laborales

y comunicación, tiende a influir (casi de manera inevitable), en la motivación y satisfacción laboral de los empleados (Reinoso & Araneda, 2007). Ahora bien, los análisis reportados han permitido llegar a la conclusión de que en el contexto empresarial investigado, la variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con las otras variables del estudio, resulta ser la que mejor predice la satisfacción. Este hallazgo reafirma propuestas teóricas que le dan sustento a este tipo de motivación señalando que es de mayor calidad y que eleva la satisfacción en general, al permitir que se realice una tarea disfrutando de ella por sí misma y no por reguladores externos (Baard, 2002 y Castillo, 2014)

“El nivel de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca del personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional-implicación y misión asumidas” (Esteban, 2014).

(...) puede concluirse que el clima organizacional determinado por las percepciones que tienen los docentes sobre los diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano, aunado al estilo de liderazgo del jefe, la relación con el resto del personal, la rigidez-flexibilidad de la institución, las opiniones de otros, ha conformado un clima organizacional al cual consideran como apropiado y sostenible, de allí, que lo ven como un vínculo, al mismo tiempo como obstáculo para el buen desempeño y la satisfacción laboral. (Navarro, 2010)

El 60,0% de los docentes presentó un nivel de satisfacción moderado y alto (40,0%). El 80,0% de docentes presentó nivel favorable de clima organizacional, 20,0% evidenció nivel desfavorable de clima organizacional. No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente ($p > 0.05$); se acepta la hipótesis nula. (Moreno, 2016)

El presente estudio determinó la satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) que se encontraban laborando en febrero del 2005. (...). La satisfacción laboral por la institución fue buena. La satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue regular. Además, la satisfacción laboral global fue regular. (Olivares, Quintana, Matta, Choy, Ronquillo, & Maldonado, 2006)

Los resultados, mediante la prueba de Spearman, es de 0.844, determinando que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Esta relación demuestra que la satisfacción laboral se determina por el nivel de clima organizacional que viven los docentes de la Asociación Educativa. Es decir, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. A menor clima organizacional, decae la satisfacción laboral. (Reyes & Richard, 2017)

Se ha demostrado que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, asociación que permite afirmar que, si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción laboral. Respecto a la satisfacción laboral, los mejores índices se presentan en las dimensiones de desarrollo profesional y relación con su jefe. Se observan menores puntuaciones en la permanencia y en el desarrollo de sus funciones. (Tinoco, Quispe, & Beltrán, 2014)

Se puede concluir que la coordinación mantiene informados a los docentes en cuanto a las directivas y lineamientos, de tal manera que éstos saben cómo llevar a cabo sus tareas y responsabilidades. Respecto a la dimensión de la motivación, se puede afirmar que los docentes perciben que no se les reconoce su trabajo, ni su prestigio como docentes, y además no se sienten motivados en relación a las condiciones de trabajo. Estos rasgos negativos nos permiten afirmar que hay un grado de insatisfacción entre los docentes, que está afectando su autoestima, generando un grado de conflicto, frustración y estrés. Así también, se puede afirmar que los docentes no se sienten muy motivados para trabajar hacia los objetivos del área, lo cual comprueba la hipótesis. Los rasgos positivos en cuanto a la confianza son el respeto por los espacios de los docentes, la importancia de las relaciones y reuniones con fines amicales, así como el nivel de confianza. Sin embargo, los docentes perciben que estas relaciones no son del todo sinceras. Esto nos lleva a concluir que otros valores como la seguridad, la lealtad, la amistad y la apertura hacia los demás se están viendo afectados. (Vargas-Aris, 2017)

De acuerdo a los resultados del cuestionario de satisfacción laboral aplicado a una muestra de 79 docentes se tiene lo siguiente: En relación a la dimensión

reconocimiento, se observa que el 74.7% de los docentes revelan satisfacción laboral moderada; el 7.6% registra satisfacción baja y el 17.7% satisfacción alta. En relación a la dimensión compensación económica, se observa que el 69.6%, de los docentes manifiestan satisfacción laboral moderada, mientras el 30.4% registra satisfacción baja y ninguno manifiesta alta satisfacción. En relación a la dimensión supervisión, se observa que el 57.0% de los docentes revela satisfacción laboral moderada; el 29.1% registra satisfacción baja y el 13.9% satisfacción alta. Por otro lado, en relación con el puntaje total de satisfacción laboral, se observa que el 82.3% de los docentes revelan satisfacción laboral moderada; mientras que el 13.9% registra satisfacción baja y solo el 3.8% manifiesta satisfacción alta. Con respecto a la conclusión principal del estudio, podemos mencionar que en las tres dimensiones y en la puntuación total, el nivel de satisfacción predominante es el moderado. Sin embargo, la dimensión de compensación económica es la que registra el más alto porcentaje de satisfacción baja. (Vigo, 2016)

1.2.3 A nivel local

Existen elementos de juicio que demuestran que el grado de influencia de las dimensiones de comunicación, motivación, satisfacción, liderazgo, identidad, confianza y participación en los centros de educación superior no universitaria de la Región Puno, para la mejor gestión con las dimensiones de organización, dirección, planeamiento, control, respeto y disciplina, (...). Así mismo la investigación refleja que, describir cómo afecta el clima laboral en los procesos de gestión en los centros de educación superior no universitaria en la Región Puno, para el presente trabajo se empleó el índice de alfa de cronbach resulta una alta fiabilidad de 0.949, el mismo que nos permite seguir el cálculo de frecuencia mediante el programa de SPSS, así como la elaboración de tablas de contingencia. (Mamani, 2016)

Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.728, con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir a medida que aumenta el clima organizacional, la satisfacción laboral también aumenta. (...). Es decir que a medida que aumenta las relaciones interpersonales, la satisfacción

laboral también aumenta. Existe una relación altamente significativa entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, 2016. (Quispe, 2017)

La percepción del clima organizacional en docentes y administrativos en el Área de Biomédica es favorable, solo las escuelas profesionales de Enfermería, Nutrición Humana y Medicina Humana cuentan con un clima organizacional favorable donde se ve reflejada una organización altamente participativa, la autoridad es aceptada y no impuesta; el lugar de decisión es amplio ya que puede tomarse en todos los niveles, decisiones acordes en los grados de responsabilidad; sin embargo las escuelas profesionales de Ciencias Biológicas cuenta con clima organizacional medianamente favorable y Odontología desfavorable ello indica insatisfacción en cuanto a la necesidad de pertenencia, autonomía, poder y responsabilidad dentro de la dinámica organizacional. (Yerba & Llanqui, 2014)

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

A medida que aumenta la complejidad de las organizaciones en las que trabajamos, necesitamos estar emocionalmente equilibrados y saludables a nivel mental y físico para poder mantenernos productivos en nuestra vida laboral y para contribuir continuamente a la ventaja competitiva de la Universidad. Dentro de las instituciones, las personas y los grupos tienen distintos intereses y metas que desean alcanzar a través de la organización, como un ambiente laboral favorable, satisfacción laboral y lograr un alto desempeño organizacional. En las investigaciones a nivel del contexto global, los problemas que afectan al clima organizacional y satisfacción laboral son las relaciones de conflicto entre docentes, relaciones negativas, relaciones de antagonismo, poco compromiso con la institución, y otros factores que afectan la insatisfacción, que podría dar lugar a un aumento del ausentismo, renuncias voluntarias, huelgas laborales.

A nivel nacional, respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, se han analizado investigaciones donde existe un ambiente de desconfianza, malas relaciones interpersonales, politización, remuneraciones bajas, falta de liderazgo, actividad docente conservadora, las autoridades universitarias no comprenden a cabalidad percepciones personales de sus docentes, por cuanto su no entendimiento puede acarrear problemas como la no identificación con la institución, lentitud, desgano, indiferencia, actitud defensiva y refractaria; Por lo tanto, hay improductividad, insatisfacción en los docentes.

Por otro lado, en la Universidad Nacional del Altiplano, se ha observado respecto al clima organizacional, influencias políticas y favoritismo, malas relaciones interpersonales, rivalidades entre docentes, falta de compromiso e identidad institucional, indiferencia, actitud defensiva y refractaria, rivalidad entre Escuelas Profesionales, además en una reunión entre las Autoridades Universitarias y la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, participó una docente universitaria, indicando que en su Escuela Profesional de Administración el clima organizacional era totalmente negativo. También, Yerba & Llanqui (2014), indican que: “en el Área de Biomédica las discrepancias entre colegas y/o compañeros de trabajo afecta en diferentes actividades que se realizan, muchas veces estas disconformidades se presentan en los Consejos de Facultad donde no llegan a ningún acuerdo” (pág. 4). Con respecto a la satisfacción laboral prima la disconformidad con las autoridades universitarias (no comprenden a cabalidad percepciones personales de sus docentes), remuneraciones bajas y otras prestaciones económicas como la productividad están por debajo de otras universidades públicas, insatisfacción para progresar (los docentes manifiestan que el ascenso no se cumple en el tiempo establecido), En suma, podemos manifestar que los docentes perciben que el clima organizacional no es el mejor para poder desempeñarse satisfactoriamente provocando un bajo compromiso e identidad con su Institución. Sin embargo, un clima organizacional favorable, positivo ayudará en los docentes tener buena salud mental y físico, la parte emocional equilibrada y esto apoyará a la acreditación y reacreditación de las Escuelas Profesionales.

Según esta realidad problemática que acabamos de describir, y, dado que los docentes universitarios con el clima organizacional poco favorable son los que sienten insatisfacción, suponemos que entre las dos variables existe algún grado de correlación que es necesario determinar con el estudio realizado.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018?

2.3 Justificación

El presente estudio es necesario e importante ya que ayudará a determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes universitarios. Además, se identificará el clima organizacional prevaleciente y el nivel de la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Así mismo, los resultados del estudio ayudaran a las autoridades universitarias a implementar lineamientos de prevención e intervención para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes universitarios. Adicionalmente, el estudio brindará datos empíricos sobre cómo es la relación entre ambas variables en los docentes y ayudará a corroborar el planteamiento teórico utilizado en el estudio.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

- Determinar la relación que existe entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.
- Determinar la relación que existe entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación moderada entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.
- Existe relación significativa entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.
- Existe relación negativa entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

El estudio se realizó en el departamento, provincia y distrito de Puno, es una ciudad del sureste del Perú, que se encuentra ubicado en el altiplano a una altura de 3 848 m.s.n.m., a orillas del Lago Titicaca. Actualmente tiene una extensión de 1566,64 ha, la cual representa el 0,24 % del territorio de la provincia de Puno. La ciudad de Puno según el Instituto Nacional de Estadística e Informática es la vigésima ciudad más poblada del Perú y albergaba en el año 2007 una población de 125.663 habitantes. La Universidad Nacional del Altiplano de Puno (siglas: UNAP), denominación actual según la Ley Universitaria N° 30220, es una de las primeras universidades públicas creada el 29 de agosto de 1856 a iniciativa de la población del Departamento de Puno. Inicialmente fue creada como escuela de formación aristocrática. Destaca en: Ciencias, Tecnologías y Artes aplicadas. La UNAP está organizada en 19 facultades que abarcan 37 escuelas profesionales. La UNAP cuenta con diversas escuelas profesionales acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). La UNAP se encuentra en las coordenadas 15° 49' 29.25" S, 70° 0' 56.11" en decimal -15.824792°, -70.015587°, en la avenida Sesquicentenario N° 1150.

En la región Puno predomina el sector agropecuario es el de mayor importancia para el departamento, porque capta alrededor del 50% de la población económicamente activa. A nivel nacional es el primer productor de papa con 583 171 t. (14,32%), de quinua con

32 740 t. (80%), de oca con 32 728 t. (36,57%), y prácticamente toda la cañihua que produce el país 4 464 t. (98,41%); asimismo, ocupa el segundo lugar en producción de cebada grano con 27 839 t.; cuarto en la producción de cítricos con 32 742 t. y sexto en la producción de café con 6 452 t.; En la actualidad según el último censo agropecuario con 447,180 cabezas de vacuno criollo, 50,000 vacunos mejorados, 3'111, 246 de cabezas de ganado ovino también criollo, 2'456.642 de alpacas, 1'005,902 llamas y 86, 458 porcinos.

Los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno ejercen función académica, de investigación, mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, gestión universitaria, extensión cultural y proyección social; siendo inherente a su función docente la capacitación permanente, la producción intelectual y de bienes para el desarrollo de la Universidad, el progreso de la región y del país. (Universidad Nacional del Altiplano, 2015, pág. 77)

3.2 Población

La población del presente trabajo, está constituida al 2018 por 678 docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Tabla 1

Número de docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Altiplano Según categoría

Nº	CATEGORÍA	NÚMERO DE DOCENTES
01	PRINCIPAL	402
02	ASOCIADO	207
03	AUXILIAR	69
	TOTAL	678

Fuente: Parte de asistencia diario de los docentes de la UNAP (2018)

3.3 Muestra

“En estadística el tamaño de la muestra es el número de sujetos que componen la muestra extraída de una población, necesarios para que los datos obtenidos sean representativos de la población”. El cálculo del tamaño de la muestra conociendo el tamaño de la población, es la siguiente:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{\varepsilon^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q} = \frac{(1.96)^2(678)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(678 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 245$$

Donde:

- $N = 678$: Tamaño de la población (número de docentes ordinarios de la UNAP).
- $p = 0.5$: Proporción de éxito (proporción de docentes ordinarios de la UNAP que consideran que el clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral).
- $q = 0.5$: Proporción de no éxito (proporción de docentes ordinarios de la UNAP que consideran que el clima organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral).
- $Z_{\alpha} = 1.96$: Nivel de confianza al 95% (valor estándar de la distribución normal).
- $\varepsilon = 0.05$: Error de estimación al 5% (proporción estimada de la muestra respecto a la población).
- $n = 245$; es el tamaño de muestra seleccionada.

La muestra obtenida se estratificará según la categoría de docentes ordinarios.

Tabla 2

Muestra estratificada de los docentes ordinarios de la UNAP según categoría.

ESTRATO	CATEGORÍA	NÚMERO DE DOCENTES EN ESTRATO	PROPORCIÓN	MUESTRA DEL ESTRATO
1	Principal	402	59.29%	145
2	Asociado	207	30.53%	75
3	Auxiliar	69	10.18%	25
TOTAL		678	100%	245

Fuente: Parte de asistencia UNAP (2018)

Tabla 3

Muestra prorrataada de los docentes ordinarios de la UNAP por áreas, facultades, escuelas profesionales y según categoría.

ÁREA	FACULTAD	N° ESCUELAS PROFESIONALES	CATEGORÍA	MUESTRA DETALLADA
INGENIERÍAS	Facultad de Ciencias Agrarias	3	Principal	14
			Asociado	4
			Auxiliar	3
	Facultad de Ingeniería Agrícola	1	Principal	3
			Asociado	3
			Auxiliar	0
	Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura	3	Principal	6
			Asociado	13
			Auxiliar	5
	Facultad de Ingeniería Económica	1	Principal	10
			Asociado	3
			Auxiliar	0
	Facultad de Ingeniería Estadística e Informática	1	Principal	5
			Asociado	1
			Auxiliar	0
Facultad de Ingeniería Geológica y Metalúrgica	2	Principal	9	
		Asociado	3	
		Auxiliar	0	
Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica, Electrónica y Sistemas	3	Principal	8	
		Asociado	6	
		Auxiliar	2	
Facultad de Ingeniería de Minas	1	Principal	3	
		Asociado	3	
		Auxiliar	1	
Facultad de Ingeniería Química	1	Principal	6	
		Asociado	1	
		Auxiliar	0	
Facultad de Ciencias Biológicas	1	Principal	6	
		Asociado	1	
		Auxiliar	1	
BIOMÉDICAS	Facultad de Ciencias de la Salud	2	Principal	6
			Asociado	2
			Auxiliar	1
	Facultad de Enfermería	1	Principal	6
			Asociado	1
			Auxiliar	0
	Facultad de Medicina Humana	1	Principal	1
			Asociado	7
			Auxiliar	5
	Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	1	Principal	15
		Asociado	2	
		Auxiliar	1	
SOCIALES	Facultad de Ciencias Contables y Administrativas	2	Principal	11
			Asociado	7
			Auxiliar	2
	Facultad de Ciencias de la Educación	4	Principal	14
			Asociado	5
			Auxiliar	2
	Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas	1	Principal	3
			Asociado	4
			Auxiliar	1
	Facultad de Ciencias Sociales	5	Principal	15
		Asociado	7	
		Auxiliar	1	
Facultad de Trabajo Social	1	Principal	4	
		Asociado	2	
		Auxiliar	0	
TOTAL DE LA MUESTRA				245

Fuente: (Parte de asistencia UNAP - 2018)

3.4 Tipo y diseño de investigación

En la investigación se utilizó el método deductivo y es de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo.

La investigación de diseño transeccional descriptivo, como define Carrasco (2009), estos diseños se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo.

También, para Hernández, Fernández, & Baptista (2014), los estudios descriptivos busca especificar propiedades, las características y los perfiles personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Por otro lado, Carrasco (2009) define los diseños transeccionales correlacionales como diseños que tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

Así mismo, Hernández, Fernández, & Baptista (2014) manifiestan que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

Por lo tanto, para la investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018, se utilizó los tipos de investigación descriptiva y correlacional, con diseño no experimental de tipo transeccional.

3.5 Variables y dimensiones

Tabla 4

Variables y sus dimensiones de la investigación.

VARIABLES	DIMENSIONES
Clima organizacional	Relaciones interpersonales.
	Compromiso organizacional.
	Filiación.
	Identidad institucional.
	Relaciones políticas.
Satisfacción laboral	Satisfacción en el trabajo propiamente dicha.
	Satisfacción con las autoridades inmediatas.
	Satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras.
	Satisfacción con los compañeros de trabajo.
	Satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos).

3.6 Técnica e instrumento de investigación

La técnica que se utilizará es la encuesta y como instrumento el cuestionario, respecto al cuestionario definen “En fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Por tal razón se utilizó como instrumento de medición los cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral de docentes ordinarios, como se detalla en los anexos 2 y anexo 3.

3.7 Pruebas estadísticas

- Prueba de Chi Cuadrado, para contrastar la hipótesis relativa a una distribución poblacional, se debe analizar la diferencia entre las expectativas con base en la distribución planteada como hipótesis y los datos reales que aparecen en la muestra. Esto precisamente lo que hace la prueba chi-cuadrado de bondad de ajuste. Determina si las observaciones “se ajustan” a las expectativas. (Webster, 2000)

La prueba toma la siguiente forma:

$$\text{Prueba chi - cuadrado } X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

O_i : es la frecuencia de los eventos observados en los datos muestrales.

E_i : es la frecuencia de los eventos esperados si la hipótesis nula es correcta.

k : es el número de categorías o clases

- Prueba de Rho de Spearman, el coeficiente de correlación es una medida de la relación lineal entre dos variables (...) la relación entre dos variables en el caso de datos ordinales. El coeficiente de correlación por rangos de Spearman r_s se usa en estos casos. (Anderson, Sweeney, & Williams, 2008)

La fórmula que se utilizará es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

n = número de elementos o individuos a los que se les va a asignar un rango.

x_i = rango del elemento i respecto de una variable.

y_i = rango del elemento i respecto de la otra variable.

$$d_i = x_i - y_i$$

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. (Anderson, Sweeney, & Williams, 2008)

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede asumir cualquier valor de -1.00 hasta 1.00. un valor de -1.00 indica una correlación negativa perfecta y un valor

de 1.00, señala una correlación positiva perfecta entre los rangos. Una correlación de rangos de 0 indica que no hay ninguna relación entre los rangos. Las correlaciones de rangos de -0.84 y 0.80 indican una fuerte relación, pero la primera indica una relación inversa entre los rangos y la segunda una relación directa. (Lind, Marchal, & Whaten, 2005)

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación:

Tabla 5

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
$[-0.80 \text{ a } -1.00]$	Relación negativa perfecta
$[-0.60 \text{ a } -0.80]$	Relación negativa alta
$[-0.40 \text{ a } -0.60]$	Relación negativa moderada
$[-0.20 \text{ a } -0.40]$	Relación negativa poco moderada
$\langle 0.00 \text{ a } -0.20 \rangle$	Relación negativa débil
0.00	No existe relación
$\langle 0.00 \text{ a } 0.20 \rangle$	Relación positiva débil
$[+0.20 \text{ a } +0.40]$	Relación positiva poco moderada
$[+0.40 \text{ a } +0.60]$	Relación positiva moderada
$[+0.60 \text{ a } +0.80]$	Relación positiva alta
$[+0.80 \text{ a } +1.00]$	Relación positiva perfecta

Fuente: (Lind, Marchal, & Whaten, 2005)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Presentamos los datos obtenidos a través de las encuestas de los anexos 2 y 3, sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno en el año 2018, cuya información procesada se presentan de acuerdo a los objetivos planteados en tablas y gráficas que a continuación se detallan:

4.1 Relación que existe entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2018

4.1.1 Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral

Tabla 6
Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	13	5.3%	0	0.0%	13	5.3%
Alto	0	0%	127	51.8%	105	42.9%	232	94.7%
Total	0	0%	140	57.1%	105	42.9%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral

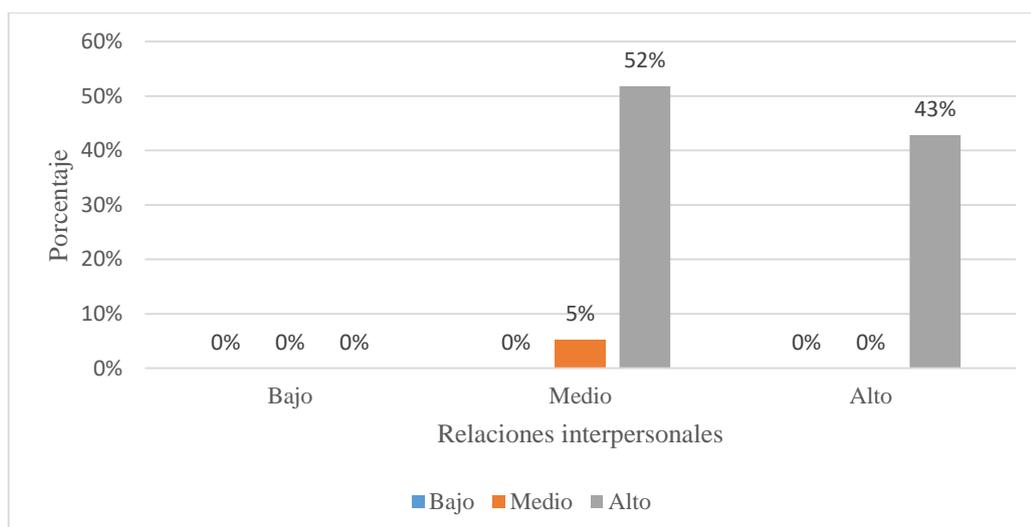


Figura 1. Porcentaje de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y figura 1, muestra los resultados de la aplicación del cuestionario a 245 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, donde se observa que el 51.8% de los docentes se encuentran en el nivel alto de las relaciones interpersonales a su vez, se encuentran en el nivel medio de satisfacción laboral y el 42.9% se encuentran en el nivel alto tanto en relaciones interpersonales y satisfacción laboral. Para Sachau (2007), Tan y Lim (2004) y Edwards y Cable (2009) citados en Arenas, Ripoll, & Yañes (2010), manifiestan que la relación interpersonal es positiva en el trabajo porque tiene una influencia en los comportamientos y la satisfacción laboral, y esto es generado por la confianza.

Tabla 7

Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

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

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 7, 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 positivamente con la satisfacción laboral. Como afirman Sachau (2007), Tan y Lim (2004) y Edwards y Cable (2009) citados en Arenas, Ripoll, & Yañes (2010), manifiestan que la relación interpersonal se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, y esto es generado por la confianza.

Tabla 8
Correlación de Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

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

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 8, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.583, dicho valor se encuentra en el rango entre 0.40 y 0.60, por lo tanto, la relación es positiva moderada entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.

Tabla 9
Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Categoría	Chi Cuadrado					Rho de Spearman				
	<i>n</i>	χ^2_c	χ^2_t	g.l.	Sig.	<i>r</i>	<i>t_c</i>	<i>t_t</i>	g.l.	Sig.
Principal	145	10.569	3.84	1	0.001	0.270	3.3533	1.9767	143	0.001
Asociado	75	1.297	3.84	1	0.255	0.132	1.1378	1.9930	73	0.261
Auxiliar	25	0.405	3.84	1	0.524	0.127	0.6140	2.0687	23	0.544

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 9, se muestran las pruebas estadísticas de Chi cuadrado y correlación de Rho de Spearman en los docentes por categorías, donde se observa que en los docentes principales tanto las pruebas estadísticas de Chi cuadrado y la correlación de Rho de Spearman confirman que existe una relación positiva entre

las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, mientras en los docentes asociados y auxiliares, la correlación de Rho de Spearman muestra una relación débil entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.

4.1.2 Compromiso organizacional y la satisfacción laboral

Tabla 10
Compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Compromiso organizacional	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	101	41.2%	32	13.1%	133	54.3%
Alto	0	0%	39	15.9%	73	29.8%	112	45.7%
Total	0	0%	140	57.1%	105	42.9%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral

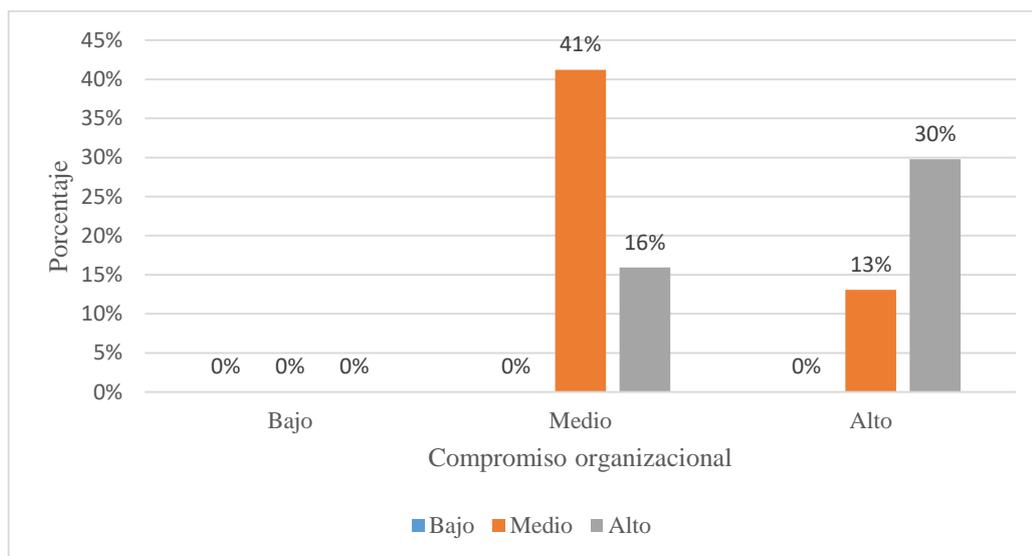


Figura 2. Porcentaje del compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Fuente: Tabla 10

En la tabla 10 y figura 2, del total de docentes encuestados en cuanto al compromiso organizacional y satisfacción laboral se muestra que el 41.2% de los docentes se encuentran en el nivel medio tanto en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; y el 29.8% se encuentra en el nivel alto tanto en compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Davis & Newstrom (2000)

definen el compromiso organizacional como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

Tabla 11

Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Variable	n	χ^2_c	χ^2_t	g.l.	Sig.
Compromiso organizacional	245	41.975	3.84	1	0.000

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 11, 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 alternativa, lo que indica que el compromiso organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral.

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Variable	r	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Compromiso organizacional	0.486	8.6686	1.9698	243	0.000

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 12, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.486, dicho valor se encuentra en el rango de 0.40 y 0.60, por lo tanto, podemos afirmar que la relación es positiva moderada.

Con los resultados obtenidos para el objetivo específico 1 se contrasta y valida la hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

H_a : Existe relación moderada entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

Según las Tabla 8 y 12, podemos percibir que el nivel de correlación de Rho de Spearman es de 0.583 y 0.486, para las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral respectivamente, con lo cual se demuestra que existe una relación positiva moderada. Por lo tanto, se considera validada la hipótesis específica 1, es decir las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional se relaciona de manera positiva moderada con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018, se deduce que a medida que suben los niveles de las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional, la satisfacción laboral de los docentes aumenta.

Tabla 13

Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Categoría	Chi Cuadrado					Rho de Spearman				
	<i>n</i>	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.	<i>r</i>	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Principal	145	25.957	3.84	1	0.000	0.423	5.5824	1.9767	143	0.000
Asociado	75	6.558	3.84	1	0.010	0.296	2.6477	1.9930	73	0.010
Auxiliar	25	12.891	3.84	1	0.000	0.718	4.9471	2.0687	23	0.000

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 13, se muestra las dos pruebas estadísticas como la Chi cuadrado y la correlación de Rho de Spearman, donde podemos afirmar que existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de categoría principal, asociado y auxiliar como se muestran con χ_c^2 de 25.957, 6.558 y 12.891 y *r* de 0.423, 0.296 y 0.718 respectivamente, donde podemos confirmar que existe mayor relación positiva en los docentes principales y auxiliares y menor relación positiva en los docentes asociados entre el compromiso organizacional

y la satisfacción laboral; Davis & Newstrom (2000) sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la firma y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos.

4.2 Relación que existe entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

4.2.1 Filiación y la satisfacción laboral

Tabla 14
Filiación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Filiación	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	36	14.7%	3	1.2%	39	15.9%
Alto	0	0%	104	42.4%	102	41.6%	206	84.1%
Total	0	0%	140	57.1%	105	42.9%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral

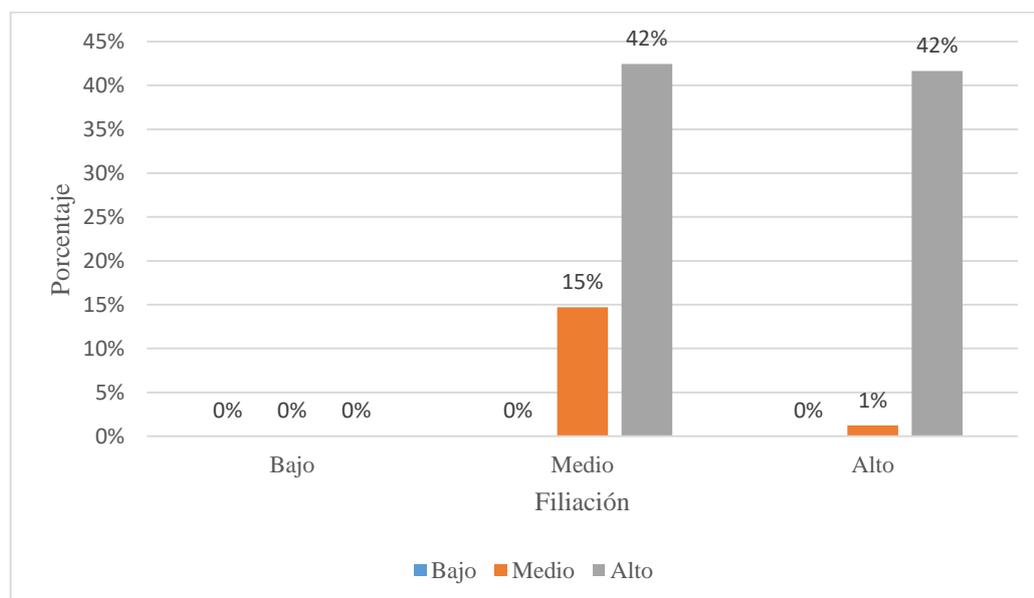


Figura 3. Porcentaje de la filiación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Fuente: Tabla 14

En la tabla 14 y figura 3, muestra los resultados de la aplicación del cuestionario a 245 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, donde se muestra que el 42.4% de los docentes se encuentran en el nivel alto de la filiación y nivel medio de la satisfacción laboral, y el 41.6% de docentes se encuentran en el nivel alto tanto en la filiación y satisfacción laboral. Se puede deducir que la filiación se relaciona con la satisfacción laboral.

Tabla 15
Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre la filiación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Variable	N	χ^2_c	χ^2_t	g.l.	Sig.
Filiación	245	23.420	3.84	1	0.000

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 15, 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 16
Correlación de Rho de Spearman entre la filiación y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Variable	r	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Filiación	0.604	11.8138	1.9698	243	0.000

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 16, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.604, dicho valor se encuentra en el rango de 0.60 y 0.80, por lo tanto, se puede afirmar que la relación es positiva alta entre la filiación y la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 17
Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre la filiación y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Categoría	Chi Cuadrado					Rho de Spearman				
	<i>n</i>	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.	<i>r</i>	<i>t_c</i>	<i>t_t</i>	g.l.	Sig.
Principal	145	28.566	3.84	1	0.000	0.444	5.9256	1.9767	143	0.000
Asociado	75	0.050	3.84	1	0.822	-0.026	-0.2222	-1.9930	73	0.825
Auxiliar	25	3.484	3.84	1	0.062	0.373	1.9280	2.0687	23	0.066

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 17, se muestra las dos pruebas estadísticas como la Chi cuadrado y la correlación de Rho de Spearman, donde podemos afirmar que existe una relación positiva entre la filiación y la satisfacción laboral significativamente en los docentes de categoría principal con χ_c^2 de 28.566, y *r* de 0.444, mas no se demuestra tal significancia en los docentes de categoría asociado y auxiliar.

4.2.2 Identidad institucional y la satisfacción laboral

Tabla 18
Identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Identidad institucional	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	36	14.7%	3	1.2%	39	15.9%
Alto	0	0%	104	42.4%	102	41.6%	206	84.1%
Total	0	0%	140	57.1%	105	42.9%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario (Anexos 2 y 3)

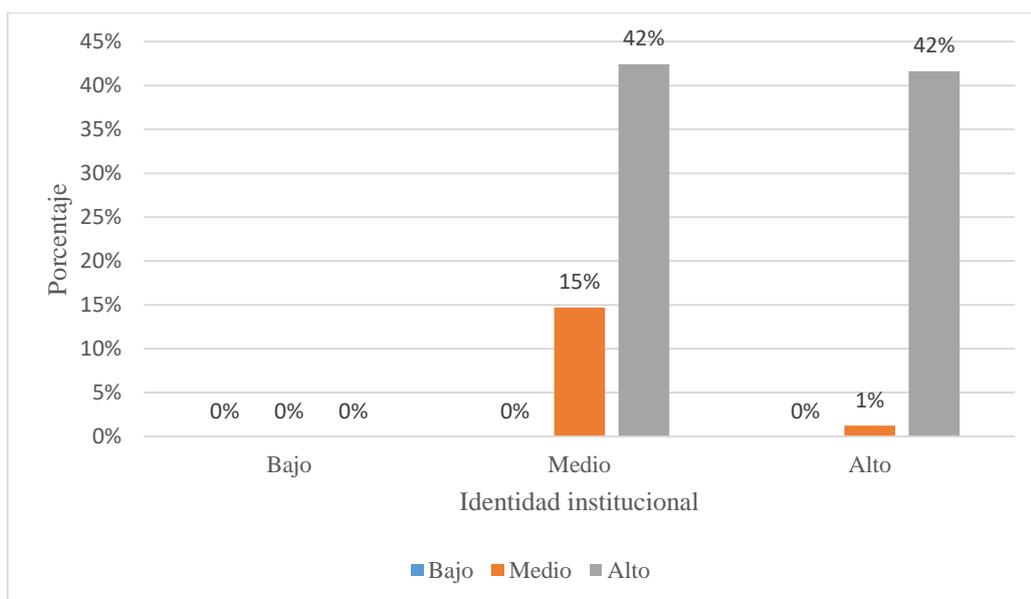


Figura 4. Porcentaje de la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Fuente: Tabla 18

En la tabla 18 y figura 4, muestra los resultados de la aplicación del cuestionario a 245 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, donde se muestra que el 42.4% de los docentes se encuentran en el nivel alto en la identidad institucional a su vez se encuentran en el nivel medio de satisfacción laboral, además el 41.6% se encuentran en el nivel alto en cuanto a la identidad institucional y satisfacción laboral. La identidad institucional para los autores Peñalba, García, Jimeno, & Santiago (2014) es considerado como competencia institucional y esta competencia se refiere a la identificación con la institución y el trabajo en equipo. La identidad institucional, también toma en cuenta el involucramiento, confianza, sensación de pertenencia y la participación en actividades.

Tabla 19

Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Variable	n	χ^2_c	χ^2_t	g.l.	Sig.
Identidad institucional	245	23.420	3.84	1	0.000

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 19, 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 20
Correlación de Rho de Spearman entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

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

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 20, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.604, dicho valor se encuentra en el rango de 0.60 y 0.80, por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación positiva alta entre identidad institucional y la satisfacción laboral.

Con los resultados obtenidos para el objetivo específico 2 se contrasta y valida la hipótesis específica 2:

H_0 : No existe relación entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

H_a : Existe relación significativa entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

Según las Tabla 16 y 20, podemos percibir que el nivel de correlación de Rho de Spearman es de 0.604, tanto para la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral, con lo cual se afirma que existe una relación positiva alta o significativa. Por lo tanto, se considera validada la hipótesis específica 2, es decir la filiación y la identidad institucional se relaciona de manera positiva alta con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano,

Puno - 2018, se deduce que a medida que suben los niveles de la filiación y la identidad institucional, la satisfacción laboral de los docentes aumenta.

Tabla 21
Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Categoría	Chi Cuadrado					Rho de Spearman				
	n	χ^2_c	χ^2_t	g.l.	Sig.	r	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Principal	145	28.566	3.84	1	0.000	0.444	5.9256	1.9767	143	0.000
Asociado	75	0.050	3.84	1	0.822	-0.026	-0.2222	-1.9930	73	0.825
Auxiliar	25	3.484	3.84	1	0.062	0.373	1.9280	2.0687	23	0.066

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 21, se muestra las dos pruebas estadísticas como la Chi cuadrado y la correlación de Rho de Spearman, donde podemos afirmar que existe una relación positiva entre la identidad institucional y la satisfacción laboral significativamente en los docentes de categoría principal con X^2_c de 28.566, y r de 0.444, mas no se demuestra tal significancia en los docentes de categoría asociado y auxiliar.

4.3 Relación que existe entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Tabla 22
Relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Relaciones políticas	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	2	0.8%	2	0.8%	4	1.6%
Bajo	0	0%	57	23.3%	64	26.1%	121	49.4%
Medio	0	0%	81	33.1%	39	15.9%	120	49.0%
Total	0	0%	140	57.1%	105	42.9%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral

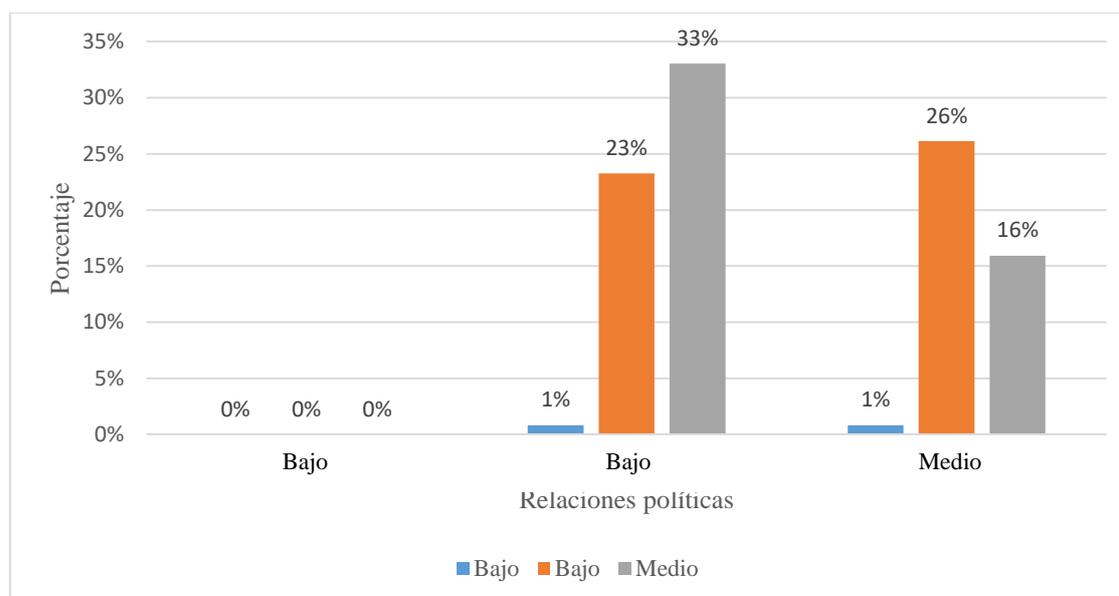


Figura 5. Porcentaje de las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Fuente: Tabla 22

En la tabla 22 y figura 5, muestra los resultados de la aplicación del cuestionario a 245 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, donde se muestra que el 23.3% de los docentes se encuentran en el nivel bajo de las relaciones políticas y en el nivel medio con respecto a la satisfacción laboral, además el 33.1% se encuentran en el nivel medio tanto en relaciones políticas y satisfacción laboral, por otra parte el 26.1% de los docentes se encuentran en el nivel bajo en cuanto a relaciones políticas y en el nivel medio con respecto a la satisfacción laboral. Para Jiménez (2012) como elemento de la forma, la acción política siempre adquiere el formato partidario/adversario porque siempre es antagonismo, conflicto y combatividad de ideales y programas, pero esto no significa que sea guerra y exterminio como lo plantea Schmitt, quien exagera al reducir la política a la posibilidad de la muerte de uno mismo o del adversario (justificando la guerra por el solo hecho de la amenaza). Schmitt es lúcido al señalar la política como confrontación, y en todos los ordenamientos políticos del pasado se han observado diversas disputas por el poder político, muchas veces de manera violenta y guerrillera; pero de lo que se trata en la actualidad es que la política sea una disputa civilizada en la cual, por los cauces democráticos y los mecanismos institucionales, las diversas opciones sean presentadas por partidos o movimientos políticos con propuestas alternativas y en buena medida antagónicas entre sí (esto parece ser bueno para la sociedad). Entonces, se reemplaza la dicotomía amigo/enemigo por la de partidario/adversario, pues los términos utilizados por Schmitt vinculan necesariamente la forma de acción política con la acción

bélica (la misma dicotomía amigo/enemigo es problemática, por la carga valorativa y emotiva que se le da en el lenguaje corriente).

Tabla 23

Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

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

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 23, 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 negativamente con la satisfacción laboral.

Tabla 24

Correlación de Rho de Spearman entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

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

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 24, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor negativo de -0.172 , dicho valor se encuentra en el rango de 0.00 y -0.20 , por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación negativa débil entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral, es decir la relación es inversa, puesto que a menor intervención de las relaciones políticas habrá mayor satisfacción laboral.

Con los resultados obtenidos para el objetivo específico 3 se contrasta y valida la hipótesis específica 3:

H_0 : No existe relación entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018..

H_a : Existe relación negativa entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

Según la Tabla 24, podemos percibir que el nivel de correlación de Rho de Spearman es de -0.172 , para las relaciones políticas con la satisfacción laboral, con lo cual se afirma

que existe una relación negativa débil. Por lo tanto, se considera validada la hipótesis específica 3, es decir las relaciones políticas se relaciona de manera negativa débil con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018, se deduce que a medida que baje los niveles de las relaciones políticas, la satisfacción laboral de los docentes aumenta.

Tabla 25

Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Categoría	Chi Cuadrado					Rho de Spearman				
	n	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.	r	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Principal	145	6.361	5.99	2	0.042	-0.206	-2.5174	-1.9767	143	0.013
Asociado	75	0.460	5.99	2	0.795	-0.005	-0.0427	-1.9930	73	0.968
Auxiliar	25	4.001	3.84	1	0.045	-0.400	-2.0931	-2.0687	23	0.048

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 25, se muestra las dos pruebas estadísticas como la Chi cuadrado y la correlación de Rho de Spearman, donde podemos afirmar que existe una relación negativa entre las relaciones políticas y la satisfacción laboral. Con significancia en los docentes de categoría principal y auxiliar con χ_c^2 de 6.361 y 4.001, y r de -0.206 y -0.400 respectivamente, mas no se demuestra tal significancia en los docentes de categoría asociado.

4.4 Nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Tabla 26

Satisfacción en el trabajo propiamente dicho según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Satisfacción con las autoridades inmediatas	Categoría							
	Auxiliar		Asociado		Principal		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0.0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	9	3.7%	16	6.5%	13	5.3%	38	15.5%
Alto	16	6.5%	59	24.1%	132	53.9%	207	84.5%
Total	25	10.2%	75	30.6%	145	59.2%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

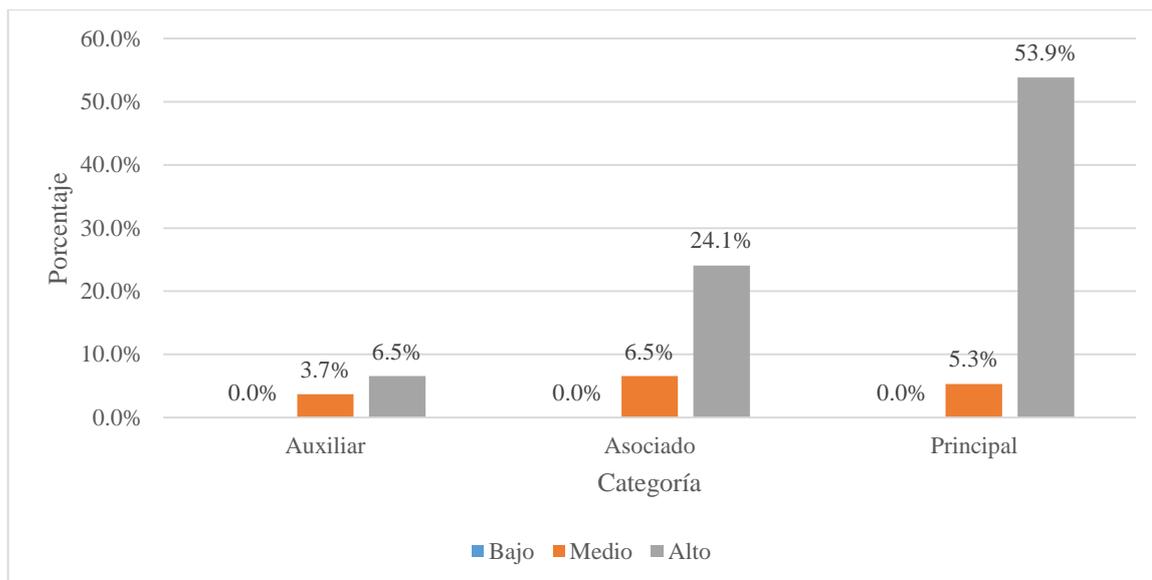


Figura 6. Porcentaje de satisfacción en el trabajo propiamente dicho según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018.

Fuente: Tabla 26

En la tabla 26 y figura 6 se observa respecto a la satisfacción en el trabajo propiamente dicho, donde el 53.9% y 5.3% de los docentes que pertenecen a la categoría “Principal”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente; el 24.1% y 6.5% de los docentes que pertenecen a la categoría “Asociado”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente y el 6.5% y 3.7% de los docentes que pertenecen a la categoría “Auxiliar”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente.

Tabla 27

Satisfacción con las autoridades inmediatas según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Satisfacción con las autoridades inmediatas	Categoría							
	Auxiliar		Asociado		Principal		Total	
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0.0%	2	0.8%	5	2.0%	7	2.9%
Medio	15	6.1%	51	20.8%	76	31.0%	142	58.0%
Alto	10	4.1%	22	9.0%	64	26.1%	96	39.2%
Total	25	10.2%	75	30.6%	145	59.2%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

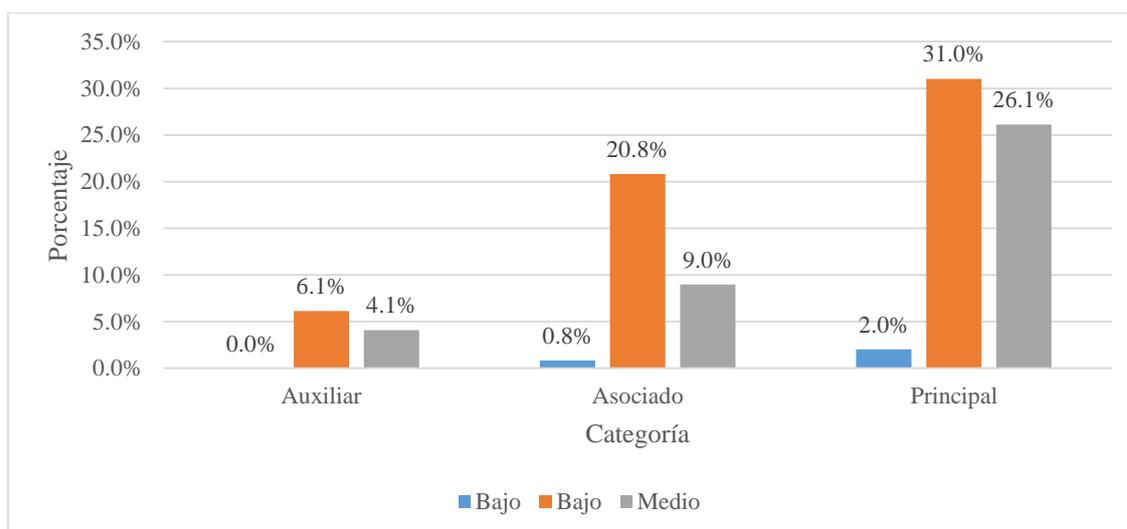


Figura 7. Porcentaje de satisfacción con las autoridades inmediatas según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018.
Fuente: Tabla 27

En la tabla 27 y figura 7, se observa respecto a la satisfacción con las autoridades inmediatas, donde el 26.1% y 31.0% de los docentes que pertenecen a la categoría “Principal”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente; el 9.0% y 20.8% de los docentes que pertenecen a la categoría “Asociado”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente y el 4.1% y 6.1% de los docentes que pertenecen a la categoría “Auxiliar”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente. Esto se corrobora con la teoría X/Y de McGregor como se citó en Arbaiza (2010), donde sostiene que las personas se encontraban más satisfechos cuando en la organización existía un clima de mayor libertad y flexibilidad basado en una supervisión abierta y participativa.

Tabla 28
Satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras	Categoría							
	Auxiliar		Asociado		Principal		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	11	4.5%	11	4.5%	20	8.2%	42	17.1%
Medio	12	4.9%	58	23.7%	102	41.6%	172	70.2%
Alto	2	0.8%	6	2.4%	23	9.4%	31	12.7%
Total	25	10.2%	75	30.6%	145	59.2%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

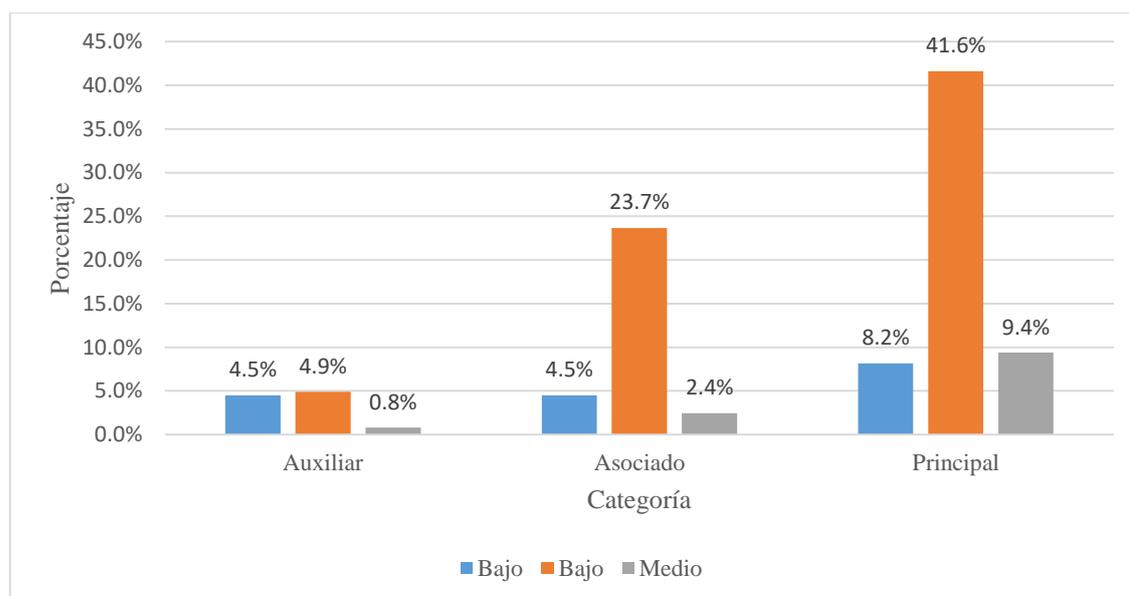


Figura 8. Porcentaje de satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018.

Fuente: Tabla 28

En la tabla 28 y figura 8, se observa respecto a la satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras, donde el 9.4%, 41.6% y 8.2% de los docentes que pertenecen a la categoría “Principal”, el nivel de satisfacción es “Alto”, “medio” y “bajo” respectivamente; el 2.4%, 23.7% y 4.5% de los docentes que pertenecen a la categoría “Asociado”, el nivel de satisfacción es “Alto”, “medio” y “bajo” respectivamente en ese orden y el 0.8%, 4.9% y 4.5% de los docentes que pertenecen a la categoría “Auxiliar”, el nivel de satisfacción es “Alto”, “medio” y “bajo” respectivamente en ese orden. Esto se corrobora con la teoría de March y Simón como se citó en Arbaiza (2010), estos autores plantean que cuanto mayor es el valor de las recompensas que la persona espera recibir, mayor es la satisfacción en el trabajo. En base a estos planteamientos, la satisfacción o insatisfacción de un empleado, puede generar un aumento o una disminución en el nivel de rendimiento. También la teoría de Lawler y Porter (1967) como se citó en Arbaiza (2010), plantean que la satisfacción de los trabajadores es función del valor y de las recompensas que obtienen como consecuencia del trabajo realizado. Recompensas extrínsecas: son aquellas que son controladas por la organización, como pueden ser el salario, los ascensos, el status, etc.

Tabla 29
Satisfacción con los compañeros de trabajo según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Satisfacción con los compañeros de trabajo	Categoría							
	Auxiliar		Asociado		Principal		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0.0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	3	1.2%	14	5.7%	21	8.6%	38	15.5%
Alto	22	9.0%	61	24.9%	124	50.6%	207	84.5%
Total	25	10.2%	75	30.6%	145	59.2%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

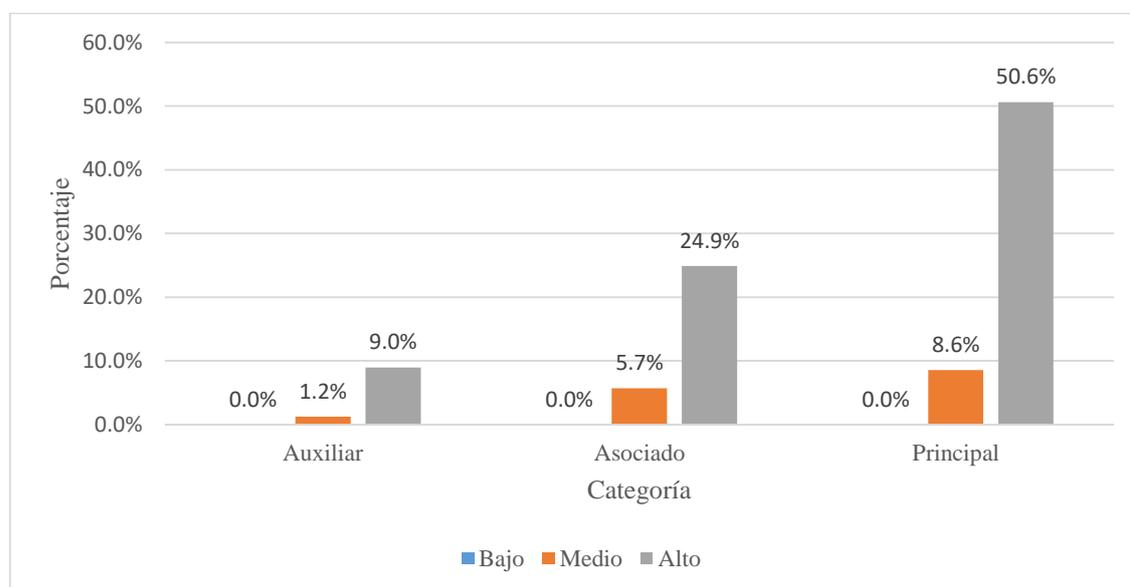


Figura 9. Porcentaje de satisfacción con los compañeros de trabajo según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018.

Fuente: Tabla 29

En la tabla 29 y figura 9, se observa respecto a la satisfacción con los compañeros de trabajo, donde el 50.6% y 8.6% de los docentes que pertenecen a la categoría “Principal”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden; el 24.9% y 5.7% de los docentes que pertenecen a la categoría “Asociado”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden y el 9.0% y 1.2% de los docentes que pertenecen a la categoría “Auxiliar”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden.

Tabla 30
Satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos) según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos)	Categoría							
	Auxiliar		Asociado		Principal		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%
Medio	22	9.0%	52	21.2%	81	33.1%	155	63.3%
Alto	2	0.8%	23	9.4%	64	26.1%	89	36.3%
Total	25	10.2%	75	30.6%	145	59.2%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

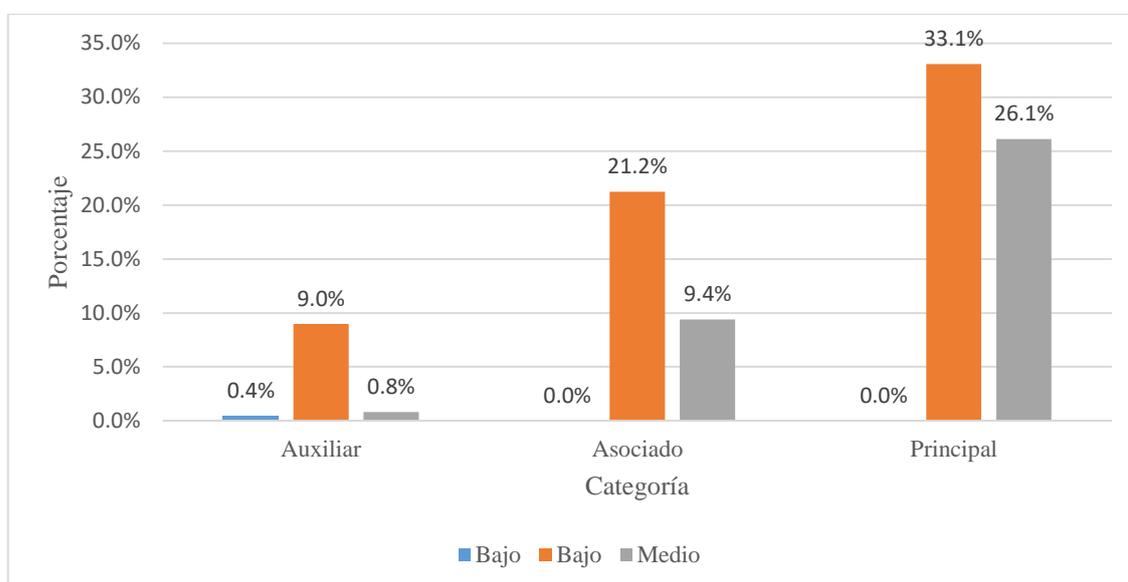


Figura 10. Porcentaje de satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos) según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Fuente: Tabla 30

En la tabla 30 y figura 10, se observa respecto a la satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos), donde el 26.1% y 33.1% de los docentes que pertenecen a la categoría “Principal”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden; el 9.4% y 21.2% de los docentes que pertenecen a la categoría “Asociado”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden y el 0.8% y 9.0% de los docentes que pertenecen a la categoría “Auxiliar”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden.

Tabla 31

Satisfacción laboral según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Satisfacción laboral	Categoría							
	Auxiliar		Asociado		Principal		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0.0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	18	7.3%	53	21.6%	69	28.2%	140	57.1%
Alto	7	2.9%	22	9.0%	76	31.0%	105	42.9%
Total	25	10.2%	75	30.6%	145	59.2%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

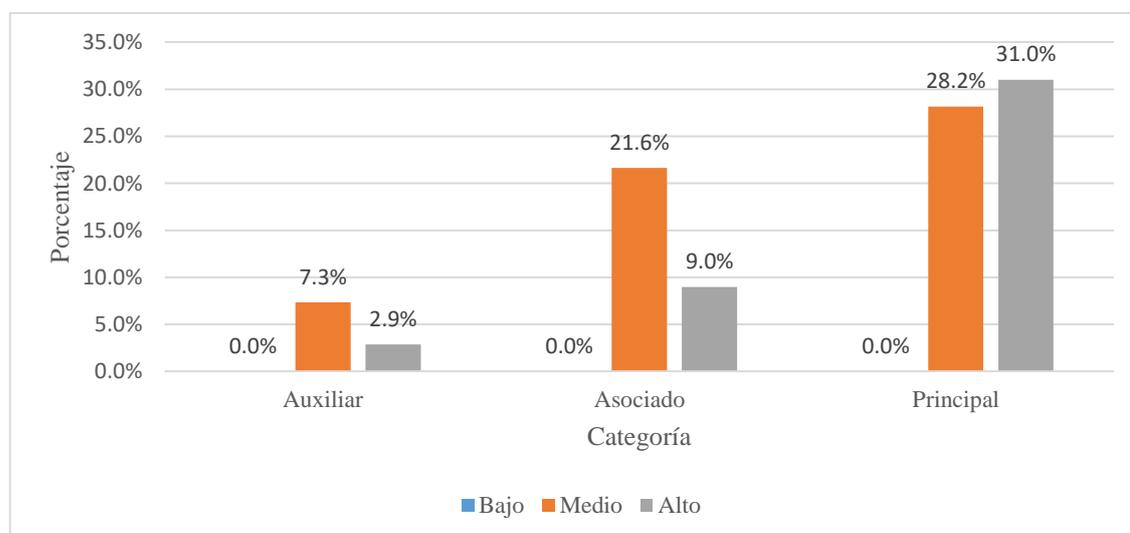


Figura 11. Porcentaje de satisfacción laboral según categoría de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Fuente: Tabla 31

En la tabla 31 y figura 11, se observa de manera general que el 31.0% y 28.2% de los docentes que pertenecen a la categoría “Principal”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden; el 9.0% y 21.6% de los docentes que pertenecen a la categoría “Asociado”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden y el 2.9% y 7.3% de los docentes que pertenecen a la categoría “Auxiliar”, el nivel de satisfacción es “Alto” y “medio” respectivamente en ese orden. Se corrobora con la investigación de Pujol (2016) que argumenta que habría resultado esperable en los docentes con estabilidad laboral (tenure en el mundo anglosajón y “regular u ordinario” en el caso argentino) tuvieran una satisfacción superior a la de aquellos que no la poseen. El poseer tenure podría implicarle al docente una sensación de reconocimiento y, a la vez, de seguridad a no perder su empleo. Se deduce que los docentes de categoría principal tienen mayor satisfacción laboral seguida de docentes de categoría asociado y auxiliar.

Griffin (2011) manifiesta que una investigación extensa realizada acerca de la satisfacción laboral ha indicado que los factores personales, como las necesidades y aspiraciones de los individuos, determinan esta actitud junto con los factores de grupo y organizacionales como las relaciones con los compañeros de trabajo y los supervisores y las condiciones de trabajo, las políticas de trabajo y la compensación. Para los autores Olivares, Quintana, Matta, Choy, Ronquillo, & Maldonado (2006) el estudio determinó la satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) que se encontraban laborando en febrero del 2005. (...). La satisfacción laboral por la institución fue buena. La satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue regular. Además, la satisfacción laboral global fue regular.

4.5 Relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Tabla 32
Clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Clima organizacional	Satisfacción laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	30	12.2%	0	0.0%	30	12.2%
Alto	0	0%	110	44.9%	105	42.9%	215	87.8%
Total	0	0%	140	57.1%	105	42.9%	245	100.0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional y la satisfacción laboral

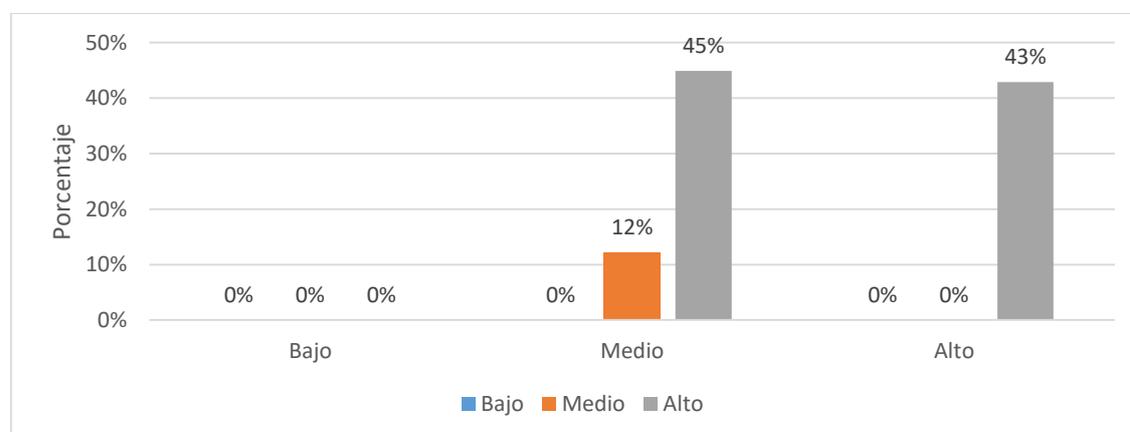


Figura 12. Porcentaje del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Fuente: Tabla 32

En la tabla 32 y figura 12, muestra los resultados de la aplicación del cuestionario sobre el clima organizacional y satisfacción laboral a 245 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, donde se muestra que el 44.9% de los docentes se encuentran en el nivel alto en cuanto al clima organizacional y en el nivel medio con respecto a la satisfacción laboral, además el 42.9% se encuentran en el nivel alto tanto en clima organizacional y satisfacción laboral. Chiavenato (2011) afirma que el clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral; es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades. Daft & Marcic (2009) define como una actitud positiva hacia el trabajo propio recibe el nombre de satisfacción laboral. En general, las personas experimentan esta actitud cuando su trabajo concuerda con sus necesidades e intereses, las condiciones laborales y recompensas (como el pago) son satisfactorias, les agradan sus compañeros de trabajo y tiene relaciones positivas con sus supervisores.

Tabla 33

Prueba de hipótesis Chi cuadrado entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

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

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 33, 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 34

Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

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

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 22, se muestra la correlación de Rho de Spearman, que nos da un valor de 0.631, dicho valor se encuentra entre 0.60 y 0.80, por lo tanto, la correlación es positiva

alta, tal resultado se corrobora con los autores Schulte et al. (2006) como se citó en Arbaiza (2010), donde han encontrado que existe una relación significativa y positiva entre clima organizacional y la satisfacción laboral. También Chiang & Núñez (2004) afirman que los grupos de trabajo formados por profesores e investigadores de informática e sistemas de información, miembros de un departamento universitario tienen un clima organizacional que se relaciona positiva y significativamente con su Satisfacción por el trabajo en sí y con su Satisfacción por el grupo de trabajo (departamento). Asimismo, para Reyes & Richard (2017), los resultados, mediante la prueba de Spearman, es de 0.844, determinando que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Esta relación demuestra que la satisfacción laboral se determina por el nivel de clima organizacional que viven los docentes de la Asociación Educativa. Es decir, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. A menor clima organizacional, decae la satisfacción laboral. De la misma forma, para Quispe (2017) existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.728, con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir, a medida que aumenta el clima organizacional, la satisfacción laboral también aumenta. Es decir que a medida que aumenta las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral también aumenta. Existe una relación altamente significativa entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, 2016.

Con los resultados obtenidos para el objetivo general se contrasta y valida la hipótesis general:

H_0 : No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

H_a : La relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.

Según la Tabla 34, podemos percibir que el nivel de correlación de Rho de Spearman es de 0.631, para el clima organizacional con la satisfacción laboral, con lo cual se demuestra que existe una relación positiva alta o significativa. Por lo tanto, se considera validada la hipótesis general, es decir el clima organizacional se relaciona de manera positiva alta con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno

- 2018, se deduce que a medida que suben los niveles del clima organizacional, la satisfacción laboral de los docentes aumenta.

Tabla 35

Prueba de hipótesis Chi cuadrado y Correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes por categorías de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018

Categoría	Chi Cuadrado					Rho de Spearman				
	<i>n</i>	χ_c^2	χ_t^2	g.l.	Sig.	<i>r</i>	t_c	t_t	g.l.	Sig.
Principal	145	19.809	3.84	1	0.000	0.370	4.7625	1.9767	143	0.000
Asociado	75	1.754	3.84	1	0.185	0.153	1.3228	1.9930	73	0.190
Auxiliar	25	6.481	3.84	1	0.011	0.509	2.8359	2.0687	23	0.009

Fuente: Cuestionario del clima organizacional y satisfacción laboral (Resultados de SPSS)

En la tabla 35, se muestra las dos pruebas estadísticas como la Chi cuadrado y la correlación de Rho de Spearman, donde podemos afirmar que existe una relación positiva directa entre clima organizacional y la satisfacción laboral significativamente en los docentes de categoría principal y auxiliar con χ_c^2 de 19.809, *r* de 0.370 y χ_c^2 de 6.481, *r* de 0.509, mas no se demuestra tal significancia en los docentes de categoría asociado.

4.6 Discusión de resultados

Según los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis general y acorde al objetivo general se obtuvo la Chi cuadrada y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $\chi_c^2 = 26.640$, *r* = 0.631 respectivamente, significa que existe una relación positiva considerable, alta y significativa al nivel de 0.01 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 positiva directa entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2018, hecho que se contrasta con otras investigaciones, Reyes & Richard (2017) en su investigación concluyen que los resultados, mediante la prueba de Spearman, es de 0.844, determinando que la relación es positiva, directa y altamente significativa ($p < 0.05$). Esta relación demuestra que la satisfacción laboral se determina por el nivel de clima organizacional que viven los docentes de la Asociación Educativa. Es decir, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral. A menor clima organizacional, decae la

satisfacción laboral, Quispe (2017) en su investigación concluye que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016, ya que la prueba estadística coeficiente de Pearson muestra un valor de 0.728, con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir, a medida que aumenta el clima organizacional, la satisfacción laboral también aumenta. Es decir que a medida que aumenta las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral también aumenta. Existe una relación altamente significativa entre la identidad institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui, 2016, Campos (2013) en su investigación concluye que la calidad del clima organizacional es predictor en grado fuerte, de la satisfacción laboral, Chiang & Núñez (2004) concluye que los grupos de trabajo formados por profesores e investigadores de informática e sistemas de información, miembros de un departamento universitario tienen un clima organizacional que se relaciona positiva y significativamente con su satisfacción por el trabajo en sí y con su satisfacción por el grupo de trabajo (departamento), Castillo (2014) concluye considerando otros estudios: la asociación positiva y de intensidad mediana entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral hallada en la presente investigación; ha sido reportada reiteradas veces en estudios realizados en Latinoamérica y España (Quintero et al., 2008; Salazar et al., 2009; Salgado et al., 1996). De acuerdo al sustento teórico y empírico de la presente investigación, esta relación podría explicarse considerando que el clima organizacional, al tener sustento en elementos tales como calidad de la supervisión, condiciones laborales y comunicación, tiende a influir (casi de manera inevitable), en la motivación y satisfacción laboral de los empleados (Reinoso & Araneda, 2007), Olivares y otros (2006) concluye que la satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) que se encontraban laborando en Febrero del 2005. La satisfacción laboral por la institución fue buena. La satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue regular. Además, la satisfacción laboral global fue regular. Según los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis se determina que existe relación positiva moderada entre relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral donde se muestra con la prueba estadística del coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.583$ y $r = 0.486$ respectivamente, hecho que se contrasta con otras investigaciones,

Polanco (2014) concluye que la interacción de las relaciones humanas es considerada como también en las autoatribuciones de satisfacción total en la que se observa que la mayoría se autoatribuyen que están ligeramente satisfechos. Asimismo Sachau (2007), Tan y Lim (2004) y Edwards y Cable (2009) citados en Arenas, Ripoll, & Yañes (2010), afirman que la relación interpersonal se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, y esto es generado por la confianza. Y no se concuerda con la investigación de Moreno (2016) donde afirma que no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente ($p>0.05$); se acepta la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

- Se determina que existe relación positiva moderada entre relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral, ya que las pruebas estadísticas de Chi cuadrado y correlación de Rho de Spearman muestran valores de $\chi_c^2 = 10.296$, $r = 0.583$ y $\chi_c^2 = 41.975$, $r = 0.486$ respectivamente con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir cuanto más alta sea las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, por lo tanto se tendrá mayor satisfacción laboral.
- Se determina que existe relación positiva alta entre filiación e identidad institucional con la satisfacción laboral, puesto que las pruebas estadísticas de Chi cuadrado y correlación de Rho de Spearman muestran el mismo valor para las dos dimensiones como se demuestra con $\chi_c^2 = 23.420$, $r = 0.604$ con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir cuanto más alta sea la filiación e identificación institucional en los docentes con la Universidad Nacional del Altiplano, se tendrá mayor satisfacción laboral.
- Se determina que existe una relación negativa débil entre relaciones políticas y la satisfacción laboral, dado que las pruebas estadísticas de Chi cuadrado y correlación de Rho de Spearman muestran valores de $\chi_c^2 = 10.315$ y $r = -0.172$ con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir cuanto más baja sea las relaciones políticas en los docentes la Universidad Nacional del Altiplano, se tendrá mayor satisfacción laboral.
- Se determina de manera general, afirmamos que existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, porque las pruebas estadísticas de Chi cuadrado y correlación de Rho de Spearman muestran valores de $\chi_c^2 =$

26.640, $r = 0.631$ 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.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mejorar las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional por medio de programas de sensibilización, capacitación e involucramiento de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, para lograr la satisfacción laboral, de tal manera mejore su rendimiento, logre su estabilidad emocional y preste mejor calidad de servicio del proceso de enseñanza – aprendizaje a los estudiantes, lo cual conllevará a ser una institución con altos estándares de calidad, y así lograr la acreditación, re acreditación de las Escuelas Profesionales y el posicionamiento a nivel regional, nacional e internacional, a nivel de facultades y escuelas profesionales.
- Se recomienda consolidar la filiación e identidad institucional de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano por medio de programas de involucramiento y concientización, para lograr la satisfacción laboral, de tal manera que los docentes universitarios participen de las actividades de manera voluntaria y consciente y se logre cohesión al personal y así se sientan liderados por las autoridades de turno, a nivel de facultades y escuelas profesionales.
- Se recomienda a las autoridades de la Universidad Nacional del Altiplano en todos sus niveles puedan realizar talleres de reflexión para mejorar las relaciones políticas entre los docentes universitarios, de tal manera mejore el clima organizacional y por ende se tenga mayor satisfacción laboral.
- Se recomienda de manera general que la Universidad Nacional del Altiplano tenga los lineamientos para la optimizar el clima organizacional, de tal forma que se tendrá satisfacción laboral de los docentes universitarios. A nivel de la Universidad, facultades y escuelas profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, D. M. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Retrieved from http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/560/Alvarez_fd.pdf?sequence=1
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2008). *Estadística para administración y economía* (10a ed.). (S. R. Cervantes, Ed., & C. Hano, Trad.) México: Cengage Learning.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Limusa.
- Arenas, M., Ripoll, M., & Yañes, R. (27 de octubre de 2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Scielo*, 16(2), 193-202.
- Ascencio, R. R. (2011). *Comportamiento organizacional*. Chile: Reynosa, Tamaulipas. Retrieved from <http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/Comportamiento%20organizacional.pdf>
- Barriga, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María-Lima, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Retrieved from http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bauman, Z. (2007). *La Sociedad Sitiada*. México: Fondo de Cultura Económica.

- 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>
- Campo, R. (2011). *Caracterización de una excelente práctica docente universitaria para estudio de caso en la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá Colombia*. (Tesis doctoral). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Campos, C. L. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios*. (Tesis de doctorado). Universidad de Montemorelos, México. Retrieved from <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/146/Tesis%20Clara%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardona, A. (2017). *Relación entre agencia y satisfacción laboral en docentes universitarios de la ciudad de Cali*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana Cali, Santiago de Cali, Colombia. Retrieved from http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8391/Agencia_satisfacci%C3%B3n_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica* (1a ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Castillo, N. F. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Retrieved from http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf
- Chiang, M. M., & Núñez, A. (2004). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de informática y sistemas de información. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 1(1), 98-103. Retrieved from [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risi/pdfs/P959284.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risi/pdfs/P959284.pdf)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7a ed.). (N. Islas, Ed., C. L. De la Fuente, & E. L. Montaña, Trad.) México: Mcgraw-Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). (J. Mares, Ed.) México: Mcgraw-Hill/Interamericana .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9a ed.). México: Mcgraw-Hill/ Interamericana .
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a ed.). México: Mcgraw-Hill Interamericana.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1999). *Administración de personal* (A. Vasseur, Trad.) México: Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.
- Daft, R., & Marcic, D. (2009). *Introducción a la administración* (6a ed.). (E. Jasso, & M. E. Treviño, Trads.) México: Cengage Learning.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Reino Unido. Retrieved from <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dawis R., Lofquist, L. & Weiss, D. (1968). *A thory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Deci, E. & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49 (3), 182-185.
- Edwards, J. & Cable, D. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94 (3), 654-677.
- Esteban, F. R. (2014). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013*. (Tesis de doctorado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/254/Felipe_Tesis_doctorado_2014.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ferres, N., Connell, J. & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (6), 608-622.
- García, M. & Bedoya, M. (1997). *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante en la división de admisiones y registro académico de la universidad del valle*(Tesis de Maestría). Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- González, H. (2003). *Satisfacción laboral en las funciones de: docencia, investigación y extensión en docentes de la Universidad de los Andes, núcleo Trujillo*. (Tesis de

- maestría). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Retrieved from http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2012-06-04T10:11:59Z-3096/Publico/gonzalez_de_s_horia.pdf
- Griffin, R. W. (2011). *Administración* (10a ed. M. E. Treviño, Trad.) México: Cengage Learning .
- Hernández, M. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Facultad de Odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre de 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/7898/1/t941.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herzberg, F. (1968). ¿Como motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review* 46, 53-62.
- Jiménez, W. G. (2012). El concepto de política y sus implicaciones en la ética pública: reflexiones a partir de Carl Schmitt y Norbert Lechner. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* (53), 215-238. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533685008>
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Whaten, S. A. (2005). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía* (12a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Locke, E.A. (1976). La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo. *Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional*. Chicago: Rand Mc Nally college Ed.
- Mamani, L. (2016). *Clima laboral en la gestión de los centros de educación superior no universitaria de la región Puno*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Retrieved from <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6317/EPG905-00905-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- March, J. & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. *Colección de lecciones de administración*. Bogotá: Universidad del Rosario.

- Meyen, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moreno, M. M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Santa, Chimbote, Perú. Retrieved from <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2602/42706.pdf?sequence=1>
- Morse, N. C. & Lorsch, J. H. (1977). *Más allá de la teoría "Y"*. Bilbao: Harvard-Deusto.
- Navarro, C. A. (2010). *Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLEA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo*. (Trabajo presentado como requisito para optar a la categoría de agregado en el escalafón del personal docente y de investigación). Barquisimeto, Venezuela. Retrieved from http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/T184D.pdf
- Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. (12a ed. J. Mares, Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana..
- Olivares, G. M., Silva, M. A., & Gonzáles, Y. (22 de mayo de 2007). Comparación entre el Compromiso Organizacional y los niveles directivos y operativos en una Institución Educativa. *XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas AC (ACACIA)*. Guadalajara. Retrieved from <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/P31T12.pdf>
- Olivares, J., Quintana, M., Matta, C., Choy, J., Ronquillo, W., & Maldonado, M. (14 de agosto de 2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Heredia*, 16(1), 21-25. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421539345005>
- Ouchi, W. G. (1982). *Theory Z*. New York: Avon Books.
- Peiró, J. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis S.A
- Peñalba, A., García, N., Jimeno, N., & Santiago, R. (2014). Desarrollo de competencias del docente universitario a través del programa intensivo internacional. *Aula de encuentro*, 1(16), 35 - 52. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Alicia_Penalba/publication/283504426_DESARROLLO_DE_COMPETENCIAS_DEL_DOCENTE_UNIVERSITARIO_A_TRAVES_DEL_PROGRAMA_INTENSIVO_INTERNACIONAL_DE_LOG

OPEDIA/links/563bab4508ae45b5d28697af/DESARROLLO-DE-
COMPETENCIAS-DEL-DOCENTE

- Pintado, E. Á. (2011). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. (3a ed. E. Á. Pintado, Ed.) Lima: Negocios Arco Iris S.R.L.
- Polanco, C. A. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan, Tegucigalpa, Honduras. Retrieved from <http://www.cervantesvirtual.com/buscar/?q=Abdely+Polanco+Espinoza>
- Porter, L. M., & Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64(1), 23–51. <https://doi.org/10.1037/h0022166>
- Pozo, C., Alonso, E., Hernández, S., Martos, M. J., & Pozo, C. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la Administración Pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad estrés*, 11(2/3), 247-264.
- Procidano, M. E., & Heller, K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family: three validation studies. *American Journal of Community*, 11(1), 1-24. <https://doi.org/10.1007/bf00898416>
- Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5765940>
- Quintero, N., Africado, N. & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *RevistaNegotium*, 9, 33-51. Retrieved from <http://www.revistas.luz.edu.ve/index.php/nego/article/viewFile/3048/2939>
- Quispe, M. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del docente de la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Retrieved from <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6689/EPG979-00979-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes , K. J., & Richard, D. V. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur-Lima, 2017*. (Tesis de

- pregrado). Universidad Peruana Unión, Perú. Retrieved from http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/745/Katherine_Tesis_bac_hiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed. G. Domínguez, Ed., & L. E. Pineda, Trad.) México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México: Editorial Alfaomega.
- Sachau, D. (2007). Resurrecting the motivation – hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Human Resource Development Review*, 6 (4), 377-393.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. & Cañedo, R. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista ACIMED*, 20(4), 67-75. Retrieved from <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=b92ecaf2-683d-4816-a2e8-b24fb17e238c%40sessionmgr4&vid=5&hid=24>.
- Salgado, J., Remeseiro, C. & Iglesias, M (1996). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335. Retrieved from <http://156.35.33.98/reunido/index.php/PST/article/view/7370/7234>
- Sánchez, N. C., Díaz, A. M., & García, T. (08 de agosto de 2016). Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia. *Ciencia administrativa* (2), 227-245. Retrieved from <http://revistas.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2638/4651>
- Tan, H. & Lim, A. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 45-66.
- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (03 de noviembre de 2014). Cultura Organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Producción y gestión*, 17(2), 55-66. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/816/81640856007.pdf>
- Torra Bitlloch, I., Corral Manuel de Villena, I., Pérez Cabrera, M. J., Pagès Costas, T., Valderrama Valles, E., Màrquez Cebrián, M. D., Sabaté Díaz, S., Solà i Ysuar, P., Hernández Escolano, C., Sangrà Morer, A., Guàrdia Ortiz, L., Estebanell, M., Patiño Maso, J., González Soto, À. P., Fandos Garrido, M., Ruiz Morillas, N., Iglesias, C., Tena Tarruella, A, & Triadó Ivern, X. (2012). Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario. REDU. Revista de Docencia Universitaria, [S.l.],

- 10(2), 21-56. Retrieved from
<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6096>.
<https://doi.org/10.4995/redu.2012.6096>.
- Tyler, T. (2003). Trust within organizations. *Personnel Review*, 32 (5), 556-568.
- Universidad Nacional del Altiplano. (2015). *Texto único ordenado del Estatuto Universitario*. Puno: Fondo Editorial de UNA Puno.
- Vargas-Aris, M. (2017). *Percepciones de los docentes sobre el clima laboral en el departamento de inglés de una universidad privada de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú. Retrieved from
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2888/MAE_EDUC_336.pdf?sequence=1
- Vigo, E. A. (25 de abril de 2016). Grado de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Alma Máter*, 3(4), 13-21. Retrieved from
<https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiQ86e7-MnYAhWPzIMKHbosBiYQFgg6MAM&url=http%3A%2F%2Frevistasinvestigacion.unmsm.edu.pe%2Findex.php%2Falma%2Farticle%2Fdownload%2F12610%2F11296&usg=AOvVaw1JuCOfnMLQ>
- Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Webster, A. L. (2000). *Estadística aplicada a los negocios y la economía* (3a ed.). Bogotá: McGraw-Hill
- Yerba, R., & Llanqui, Y. (2014). *Percepción del Clima Organizacional en docentes y administrativos del área de biomédicas de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, 2013*. (Tesis de pregrado). Puno, Perú. Retrieved from
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2809/Llanqui_Zamalloa_Yaneth_Yerba_Velasquez_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Interrogante general	Hipótesis general	Objetivo general	Dimensiones	Indicadores	Métodos	Pruebas estadísticas
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018?	La relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.	Clima organizacional Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales. • Compromiso organizacional. • Filiación. • Identidad institucional. • Relaciones políticas <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el trabajo propiamente dicha. • Satisfacción con las autoridades inmediatas. • Satisfacción con las remuneraciones y otras prestaciones financieras. • Satisfacción con los compañeros de trabajo. • Satisfacción con las oportunidades para progresar (promoción, ascensos) 	Descriptivo Correlacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Coeficiente correlacional Rho Spearman • Chi Cuadrado
Interrogantes específicos ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018?	Hipótesis específicos Existe relación moderada entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.	Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales. • Compromiso organizacional. • Satisfacción laboral 	Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales. • Compromiso organizacional. • Satisfacción laboral. 	Métodos Descriptivo Correlacional.	Pruebas estadísticas <ul style="list-style-type: none"> • Coeficiente correlacional Rho Spearman • Chi Cuadrado
¿Cuál es la relación que existe entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018?	Existe relación significativa entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.	Determinar la relación que existe entre la filiación y la identidad institucional con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Filiación. • Identidad institucional. • Satisfacción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Filiación. • Identidad institucional. • Satisfacción laboral. 	Descriptivo Correlacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Coeficiente correlacional Rho Spearman • Chi Cuadrado
¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018?	Existe relación negativa entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.	Determinar la relación que existe entre las relaciones políticas con la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones políticas. • Satisfacción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones políticas. • Satisfacción laboral. 	Descriptivo Correlacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Coeficiente correlacional Rho Spearman • Chi Cuadrado

Anexo 2. Cuestionario para medir el clima organizacional
(Calderón, 2015)

Estimado(a) **docente universitario**, el presente cuestionario es de **carácter anónimo**. Tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el clima organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano; Por favor responda con sinceridad y marca con una X la alternativa elegida.

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Escuela profesional:
- Edad: _____ Sexo: **Masculino** **Femenino**
- Categoría: **Principal** **Asociado** **Auxiliar**
- Antigüedad en la docencia (**años**): _____

II. INFORMACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Ítems	CONDICIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Considero que existe respeto de los demás hacia mi persona.					
2	Cumplo con responsabilidad en los trabajos que realizo con mis compañeros de trabajo.					
3	Comparto ideas con los demás en beneficio de la institución.					
4	Mis actitudes inspiran confianza ante los compañeros en la labor que realizan.					
5	Tengo habilidades interpersonales adecuadas para mi trabajo académico en la universidad.					
6	Propicio una adecuada comunicación con mis colegas y autoridades en el campo laboral.					
7	Promuevo relaciones de intercambio de información con mis colegas y autoridades.					
8	Creó un clima adecuado para lograr una buena relación interpersonal con mis colegas y trabajadores.					
9	Cumplo con la normatividad establecida en la institución.					
10	Mi trabajo está orientado a un alto desempeño profesional.					
11	Practico la puntualidad como un valor básico de la actividad docente.					
12	Tengo una actitud proactiva para con la Universidad.					
13	Mi identificación para con la Universidad es constante.					

14	Realizo actividades de motivación con mis colegas y alumnos.					
15	Considero que la Universidad me brinda seguridad y pertenencia social por el trabajo que desarrollo.					
16	Guardo lealtad sobre aspectos de alto compromiso con mi Universidad.					
17	Recibo apoyo profesional y personal por parte de mis colegas.					
18	Me siento aceptado por los colegas y demás trabajadores de la institución.					
19	Me siento ignorado por los demás académicos.					
20	Cuando necesito ayuda confío en mis colegas.					
21	Los colegas toman nota de mis puntos de vista profesionales y de mis opiniones.					
22	Genero muchas amistades entre mis colegas en esta Universidad.					
23	Mi persona genera un clima de confianza para realizar el trabajo con mis colegas.					
24	Tengo habilidades para generar comunicación efectiva con los demás.					
25	Tengo predisposición a elevar mi productividad.					
26	Considero el involucramiento con la institución como un pilar básico que debo realizar.					
27	Realizo el trabajo en equipo como una de las formas de dinámica en la Universidad.					
28	Brindo afecto como una actividad social a mis compañeros de trabajo.					
29	Mis compañeros de trabajo me dan confianza para alcanzar mis metas y objetivos de identificación institucional.					
30	Tengo la sensación positiva de pertenencia para con la universidad.					
31	Propicio la cohesión con los docentes de mi departamento académico.					
32	Siento predisposición a participar en actividades que realiza la Universidad.					
33	Percibo que el factor político afecta el clima organizacional.					

Anexo 3. Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Estimado(a) **docente universitario**, el presente cuestionario es de **carácter anónimo**. Tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la satisfacción laboral en la Universidad Nacional del Altiplano; Por favor responda con sinceridad y marca con una X la alternativa elegida.

I. INFORMACIÓN DE PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Ítems	CONDICIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tengo seguridad en el centro de trabajo.					
2	Estoy satisfecho con las condiciones físicas en el desarrolla de actividad docente.					
3	Existe relación cordial con mis alumnos.					
4	Percibo que las estrategias didácticas que empleo mejoran el nivel de aprendizaje de mis alumnos.					
5	El apoyo administrativo que recibo tiende a mejorar mi labor docente.					
6	Dispongo de los recursos tecnológicos en el aula para mi labor docente.					
7	Tengo libertad para elegir mis propios métodos de trabajo de acuerdo a las características de la asignatura.					
8	La estabilidad en el trabajo me brinda seguridad para realzar mi labor docente con normalidad.					
9	Considero que las autoridades universitarias actúan con autonomía.					
10	Percibo que el trabajo proyectado y desarrollado por las autoridades está orientado al logro de metas y objetivos.					
11	Las autoridades de la Universidad me inspiran confianza por su labor que realizan.					
12	Considero acertada la labor de supervisión que se desarrolla en la Universidad.					
13	Participo en el nivel que me corresponde en los trabajos de planificación que se realiza en la Universidad.					
14	Percibo que hay tolerancia de parte de las autoridades a los errores en el trabajo docente.					
15	Expreso mis ideas con libertad ante las autoridades Universitarias.					
16	Considero que las autoridades brindan oportunidades de progreso en el campo laboral.					
17	Las recompensas sociales que percibo en la Universidad me son suficientes.					
18	El sueldo que percibo me hace sentir que mi crecimiento personal es satisfactorio.					
19	Tengo recompensa por el trabajo realizado en la Universidad.					
20	Recibo premios en caso de realizar trabajos extraordinarios en la Universidad.					
21	El sueldo que percibo ha contribuido a mejorar mi calidad de vida.					
22	Considero que el sueldo está conforme con rendimiento y aporte que realizo en la institución.					

23	Mis ingresos por mi labor docente en la Universidad ha elevado mi bienestar y el de mi familia.					
24	Considero que en la Universidad tiene un política de incentivos.					
25	Existe un plan de motivación en la Universidad para compensar mi progreso profesional.					
26	Percibo que existe cooperación entre los docentes de mi departamento académico.					
27	Participo en los diversos eventos que realiza la Universidad.					
28	Practico las relaciones de cordialidad con mis colegas y demás trabajadores.					
29	Tengo la predisposición de promover las relaciones personales cordiales con los demás.					
30	Practico la Solidaridad con mis colegas académicos en los casos necesarios.					
31	El Trabajo en equipo que realizo con mis colegas da muestras de ejemplo y motivación a mis alumnos.					
32	Practico la justicia en el desarrollo de mi labor docente.					
33	Soy competente en la aplicación de los métodos activos en el trabajo.					
34	Recibo reconocimiento de mis autoridades académicas inmediatas por mi labor académica realizada.					
35	Siento satisfacción por el logro obtenido en mi labor docente.					
36	Al ser promovido en el nivel superior inmediato me permite conseguir mayor jerarquía profesional.					
37	Considero que los ascensos que se dan en la Universidad son justos.					
38	Me siento capaz para desempeñar otras actividades y funciones de mayor responsabilidad que me asigna la Universidad.					
39	Considero que los procesos de promoción responden al principio de equidad en la Universidad.					
40	Las oportunidades que brinda la Universidad se orientan a mis expectativas profesionales.					

Fuente: (Calderón, 2015)

Gracias por su colaboración