TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2025”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Erika Pilar Huacho Taipe (0000-0001-8715-0172)

Asesor:

Arturo Enrique Burga Noriega: (0000-0002-2197-0386)

Lima – Perú

2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 23 de julio del 2026

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente: Dr. Hugo Jesús Salas Canales
Miembro 1: Dra. Rocío del Carmen León Castro
Miembro 2: Mg. Richard Alejandro Aguirre Camarena

Se reúnen para evaluar la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA FILIAL ANGARAES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, 2025, **con código N°** PRE-1-2025-01120

Presentada por la bachiller:

- ERIKA PILAR HUACHO TAIPE

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Asesorada por: Dr. Arturo Burga Noriega

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de las egresadas de la carrera de Administración de Empresas en la sustentación, se concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista: ERIKA PILAR HUACHO TAIPE			Nota (en letras): 16 (dieciséis)
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena (X)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

Dr. HUGO JESUS SALAS CANALES

Presidente del Jurado

Dr. Arturo Burga Noriega

Asesor (a)

Dra. ROCÍO DEL CARMEN LEÓN CASTRO,

Miembro 1

Mg. RICHARD ALEJANDRO AGUIRRE CAMARENA

Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DEL INFORME FINAL DE TESIS (versión 2.0) [1]

Lima, 01 de septiembre del 2026

Señor,
Dr. Percy Mayta Tristan
Vicerrector de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Los abajo firmantes – Erika Pilar Huacho Taipe, egresada del Programa académico de Administración de empresas de la Universidad Científica del Sur, y el asesor de tesis Arturo Enrique Burga Noriega – declaramos que este informe final de tesis titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA FILIAL ANGARAES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA (PERÚ), 2025", que presentamos para optar el título profesional de Licenciada en Administración de empresas, es original.

En consecuencia, declaro que el informe no contiene plagio ni total ni parcial; que, cuando se utilizó información de fuentes externas, se reconoció su autoría mediante la citación correspondiente; y que los resultados obtenidos son producto íntegro de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo ello en cumplimiento del Código de ética en la Investigación, Reglamento de Disciplina de Pregrado y Posgrado, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Declaro, además, que no se han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA) generativa, de forma parcial ni total, en ninguna fase del desarrollo de la investigación ni en la redacción del informe final de tesis. Sí declaro haber utilizado herramientas de IA no generativa para apoyo en la corrección de estilo y gramatical, conforme a la normativa de la Universidad [3]. Todo el material ha sido revisado por el autor, quien asume la responsabilidad de su contenido.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, uso indebido de IA generativa o uso no declarado de IA, nos sometemos al proceso de investigación que establezca la Universidad y aceptamos las sanciones que pudieran corresponder. También declaramos conocer las normativas institucionales que regulan las sanciones aplicables en estos casos, incluido el de la compra y venta de tesis.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI: 72198404



Firma del asesor de tesis
DNI: 07971434

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3652
[3] GEA-GIE-POL-05 Política del uso de inteligencia artificial

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2025

Autores. Erika Pilar Huacho Taipe

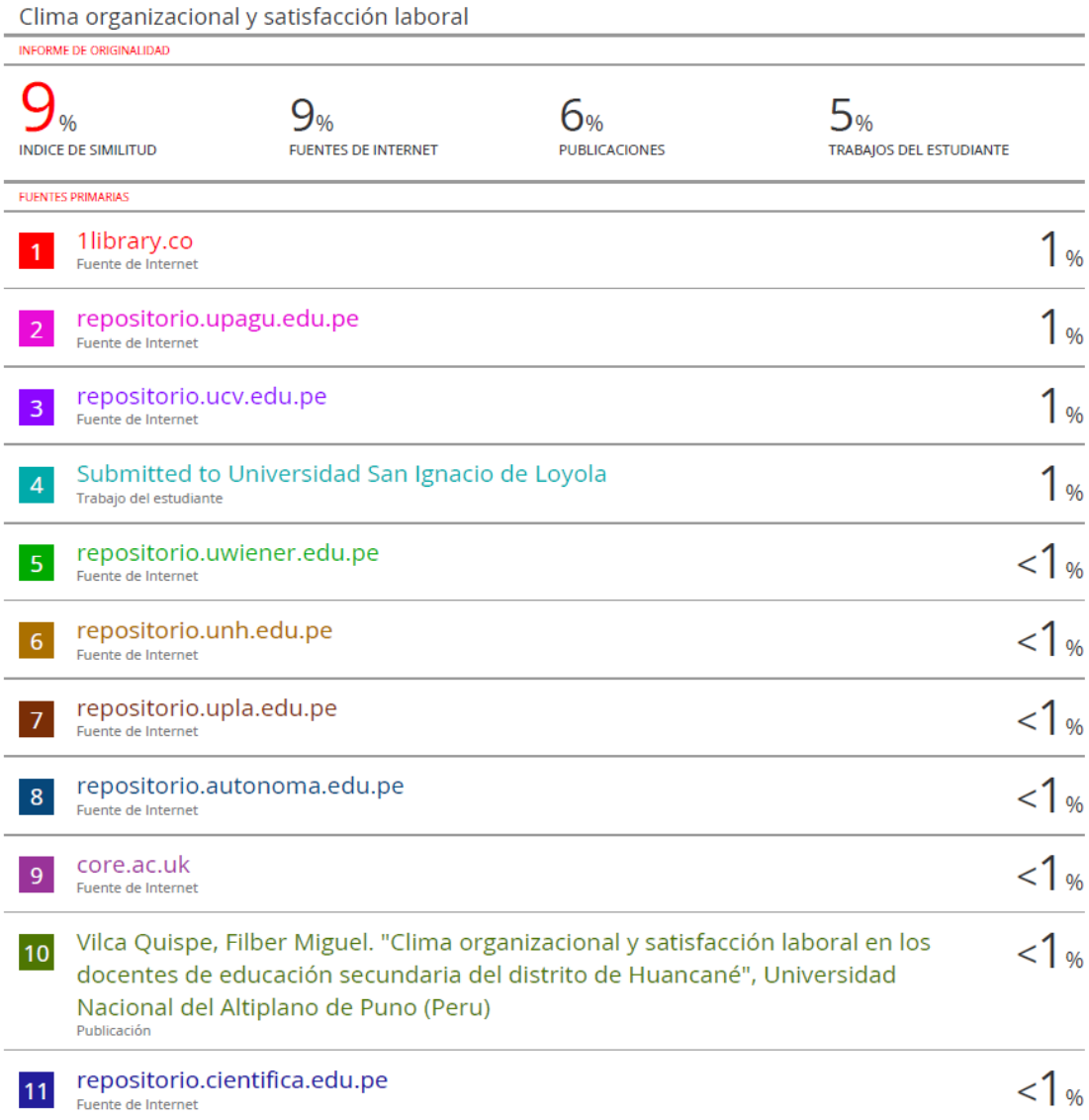
Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 3041003857).

Código de registro. PRE-1-2025-01120

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Clima organizacional y satisfacción laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	9%	6%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co Fuente de Internet	1 %
2	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
10	Vilca Quispe, Filber Miguel. "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria del distrito de Huancané", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
11	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR
Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Dedicatoria

Agradezco a Dios por haberme guiado hasta culminar este logro; en cada paso conté con el apoyo incondicional de mi madre, las enseñanzas de mis abuelos Juliana y Urbano y el respaldo constante de mi hermana. Este triunfo también es de ellos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Agradecimientos

Gracias a la Universidad Científica del Sur por la formación que recibí y por los recursos que me facilitaron para este proyecto, asimismo agradezco a los docentes que revisaron el instrumento de investigación, porque sus comentarios me ayudaron a mejorar el enfoque metodológico.

Quiero agradecer especialmente a mi asesor, Arturo Burga Noriega, porque siempre me orientó y me dio aportes muy importantes para poder concluir la tesis.

Y gracias también a la institución donde realicé el trabajo de campo, porque me brindaron las condiciones que necesitaba para llevar a cabo la investigación.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice general

Dedicatoria 7

Agradecimientos 8

Índice general 9

Índice de figuras 12

Índice de tablas 13

Índice de anexos 14

Resumen 15

Abstract 16

Introducción 17

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 20

1.1. Descripción de la realidad problemática 20

1.2. Formulación del problema 24

1.2.1. Problema general 24

1.2.2. Problemas específicos 24

1.3. Justificación de la investigación 25

1.4. Limitaciones de la investigación 27

1.5. Viabilidad de la investigación 28

CAPITULO II: MARCO TEORICO 30

2.1. Antecedentes de la investigación 30

2.2. Bases teóricas 36

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

2.3. Objetivos de la investigación 44

2.3.1. Objetivo general 44

2.3.2. Objetivos específicos 44

2.4. Formulación de hipótesis 45

2.4.1. Hipótesis general 45

2.4.2. Hipótesis especificas 45

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO 46

3.1. Diseño de la investigación 46

3.2. Tipo 46

3.3. Enfoque 47

3.4. Población y muestra 47

3.5. Operacionalización de variables 49

3.6. Técnicas para la recolección de datos 50

3.6.1. Descripción de los instrumentos 50

3.6.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos 51

3.7. Técnica para el procesamiento y análisis de datos 52

3.8. Aspectos éticos 55

CAPITULO IV: RESULTADOS 56

4.1. Resultados descriptivos 56

4.1.1. Características sociodemográficas de los participantes 56

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

4.1.2. Estadísticos descriptivos 60

4.2. Prueba de normalidad 66

4.3. Contraste de hipótesis 67

CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 72

5.1. Discusión 72

5.2. Conclusiones 76

5.3. Recomendaciones 78

Referencias bibliográficas 81

Definiciones conceptuales 87

Anexos 89

Anexo 1: Matriz de consistencia 90

Anexo 2: Matriz de operacionalización 91

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación 92

Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos 97

Anexo 5: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación 107

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice de figuras

Figura 1 Género de los participantes 56

Figura 2 Rango de edad de los participantes 57

Figura 3 Tipo de colaborador 58

Figura 4 Condición laboral 59

Figura 5 Años de servicio en la universidad 60

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización 49

Tabla 2 Evaluación del instrumento por Juicio de Expertos 51

Tabla 3 Resultados de la consistencia interna del instrumento 52

Tabla 4 Escala de interpretación del coeficiente de correlación 54

Tabla 5 Estadísticos descriptivos 65

Tabla 6 Prueba de Normalidad 67

Tabla 7 Correlación de Spearman – hipótesis general 68

Tabla 8 Correlación de Spearman – hipótesis específica 1 69

Tabla 9 Correlación de Spearman – hipótesis específica 2 70

Tabla 10 Correlación de Spearman – hipótesis específica 3 71

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia 90

Anexo 2: Matriz de operacionalización 91

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación 92

Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos 97

Anexo 5: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación 107

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Resumen

En la Filial Angaraes, dependiente de la Universidad Nacional de Huancavelica, se llevó a cabo en 2025 un trabajo orientado a examinar la posible asociación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral, incluyendo sus dimensiones, por lo que se siguió una estrategia cuantitativa de índole básica, con diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, lo cual posibilitó apreciar los fenómenos tal como sucedían sin ninguna manipulación. Como el colectivo estuvo compuesto por 50 trabajadores de esa sede, se procedió a un censo y se les entregó un formulario con opciones tipo Likert, y al analizar la información se notó que las puntuaciones no se ajustaban a una distribución normal, motivo por el cual se eligió el estadístico Rho de Spearman, de naturaleza no paramétrica. Los resultados mostraron una Correlación positiva considerable entre las variables (Rho = 0.762, p = 0.001) y asociaciones estadísticamente relevantes con Liderazgo (Rho = 0.707), Comunicación organizacional (Rho = 0.718), además de Motivación (Rho = 0.705), confirmándose una relación directa y significativa estadísticamente entre los constructos y situándolos como ejes centrales de la dinámica organizacional, por lo que resultó esencial plantear políticas para robustecer el Clima organizacional, potenciar el bienestar colectivo y aumentar la eficacia operativa.

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

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Abstract

At the Angaraes Branch, part of the National University of Huancavelica, a study was conducted in 2025 to examine the possible association between organizational climate and job satisfaction, including their dimensions, for which a basic quantitative strategy was followed, featuring a non-experimental, cross-sectional design with a correlational approach, which made it possible to observe the phenomena as they occurred without any manipulation. Since the sample consisted of 50 employees at that campus, a census was conducted, and participants were given a questionnaire with Likert-scale items. Upon analyzing the data, it was noted that the scores did not follow a normal distribution; therefore, Spearman's Rho, a nonparametric statistic, was chosen. The results showed a significant positive correlation among the variables (Rho = 0.762, p = 0.001) and statistically significant associations with Leadership (Rho = 0.707), Organizational Communication (Rho = 0.718), as well as Motivation (Rho = 0.705), confirming a direct and statistically significant relationship between the constructs and positioning them as central pillars of organizational dynamics. Consequently, it was essential to develop policies to strengthen the organizational climate, enhance collective well-being, and increase operational effectiveness.

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

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Introducción

La finalidad principal del estudio que se desarrolló consistió en analizar, dentro del ámbito de la educación superior, dos constructos de gran relevancia para la administración del personal, siendo estos el Clima organizacional y la Satisfacción laboral, asumiéndose que ambos inciden de manera directa en el bienestar de los colaboradores, en la permanencia de los perfiles más idóneos y en el desempeño integral de la organización, de manera que abordarlos de forma conjunta posibilitó reconocer tanto la percepción colectiva sobre el entorno diario como la reacción afectiva de los trabajadores ante las labores que realizan, factores que terminan condicionando la eficacia, el compromiso individual y la disposición grupal hacia las metas institucionales.

Durante el periodo examinado, la Filial Angaraes, la cual depende de la Universidad Nacional de Huancavelica, mostró un Clima organizacional con graves deficiencias en la conducción del Liderazgo, fallas reiteradas en la Comunicación organizacional y una Motivación notoriamente debilitada entre el personal, de modo que estas circunstancias impactaban de forma desfavorable sobre la Satisfacción laboral que expresaban los trabajadores, lo que a su vez restringía el compromiso institucional, propagaba un malestar extendido y dificultaba la permanencia de los empleados más calificados, perjudicando así el desempeño colectivo y, en definitiva, el nivel del servicio educativo que se brindaba a los estudiantes y a los ciudadanos del entorno.

El propósito fundamental del trabajo consistió en analizar la vinculación que presenta la Satisfacción laboral con el Clima organizacional dentro del escenario particular de la Filial Angaraes, de manera que los resultados obtenidos permitieran

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

plantear acciones dirigidas a optimizar las condiciones del entorno cotidiano y a elevar la satisfacción general de los colaboradores, lo cual, desde una visión de conjunto, apuntaba a consolidar la entidad en todos sus niveles de operación.

Para dar cumplimiento a dicho objetivo, el informe se estructuró en cinco capítulos ordenados de manera progresiva, de tal forma que el primero de ellos se dedicó al planteamiento del problema, examinando la realidad en los planos global, nacional y local, de donde surgieron la interrogante principal y las preguntas derivadas, además de justificarse la pertinencia teórica, metodológica y práctica del estudio y de precisarse el alcance y las restricciones del mismo.

El segundo capítulo estuvo orientado a la construcción del soporte teórico, mediante la revisión de trabajos previos provenientes tanto del plano nacional como del internacional, lo cual permitió reconocer los avances existentes en la materia y precisar el vacío que la presente investigación aspiraba a cubrir, tras lo cual se desarrollaron los marcos conceptual y teórico de cada variable, detallando sus características y dimensiones, para después formular los objetivos generales y específicos, junto con las hipótesis que serían contrastadas empíricamente.

En lo concerniente al tercer capítulo, se expuso la ruta metodológica, precisándose que el trabajo se situó en la investigación de tipo básico, con una orientación cuantitativa, un diseño sin manipulación deliberada, un corte transeccional y un alcance correlacional; asimismo, habiéndose optado por incluir a la totalidad del personal de la Filial Angaraes, el estudio asumió un carácter censal, después de lo cual se procedió con la definición operativa de las variables, la descripción de los instrumentos utilizados, los cuales ya contaban con validación previa y registraban

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

coeficientes de fiabilidad aceptables, y la exposición de las técnicas estadísticas empleadas en el procesamiento de la información recogida.

El capítulo cuarto recogió los resultados; con ese fin se ordenaron los datos y se efectuó un tratamiento descriptivo orientado a caracterizar a los participantes y a conocer sus apreciaciones, tras lo cual se comprobaron los supuestos estadísticos mediante el coeficiente de correlación de Spearman, cuyos valores se organizaron en cuadros y representaciones visuales que hicieron más comprensible la información y permitieron dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Finalmente, el quinto capítulo correspondió a la parte final del documento, donde se efectuó el cotejo entre los hallazgos obtenidos y los estudios previos, se redactaron las conclusiones que atendían a los objetivos y confirmaban las asociaciones significativas, y se plantearon sugerencias dirigidas al nivel directivo, cerrándose con la relación de referencias y los anexos que respaldaron documentalmente todo el proceso.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A escala internacional, las investigaciones desarrolladas en diferentes países dejaron ver que el Clima organizacional mantenía un vínculo estrecho con la Satisfacción laboral de docentes y personal administrativo en entidades educativas, puesto que la manera de conducir el entorno interno repercutía de forma considerable en el estado anímico y el rendimiento de los trabajadores, y en tal sentido, Sasidhar e Iyer (2025) realizaron un estudio en instituciones de formación técnica de Hyderabad, India, donde encontraron que la manera de ejercer el Liderazgo, los flujos de Comunicación organizacional, el reconocimiento otorgado por la entidad y la limitada intervención de los profesores en las decisiones de carácter estratégico incidían de modo notorio en la forma como los empleados valoraban su contexto laboral, situación que se hacía más intensa en los niveles superiores, ya que las exigencias propias de las acreditaciones y la acumulación de tareas potenciaban los efectos de un ambiente poco favorable, lo cual acarreaba menor implicación, reducción del desempeño y obstáculos para conservar a los profesionales con mayor experiencia y cualificación.

Convergiendo en un mismo escenario de análisis internacional, Liu et al. (2024) analizaron la educación universitaria china y constataron que cuando se integraban un Liderazgo comprometido, una Comunicación organizacional fluida, esquemas de cooperación y reconocimiento docente, la Satisfacción laboral se incrementaba; igualmente, los académicos que percibían un interés genuino de la universidad por su bienestar personal mostraban mayor involucramiento en sus actividades y una Motivación más estable, lo cual repercutía favorablemente en el proceso formativo y en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el rendimiento académico de quienes estudiaban, de modo que el Clima organizacional dejó de considerarse un elemento accesorio y pasó a ser visto como un factor determinante para el progreso de las instituciones universitarias.

Los resultados obtenidos en el plano internacional también se reflejaron en América Latina, de modo que el fenómeno no se explicó por fronteras geográficas ni por diferencias culturales, sino que en Ecuador, Jumbo (2024) realizó un estudio en universidades del cantón Guayaquil, donde observó que el Clima organizacional era valorado de forma heterogénea por los distintos actores del sector educativo, generando diferencias notables en sus niveles de Satisfacción laboral; incluso, aunque una parte importante de los empleados tenía opiniones positivas sobre el compromiso y la Motivación, los sistemas de reconocimiento mostraban fallas serias que debilitaban la cohesión del grupo y limitaban las posibilidades de innovación y de respuesta ágil ante los nuevos retos.

En el mismo país, Navarrete et al. (2023) señalaron que el Clima organizacional y el rendimiento laboral constituían elementos decisivos para el funcionamiento de un establecimiento universitario de carácter tecnológico en Ecuador, dado que el entorno en que los trabajadores desarrollaron sus actividades cotidianas influía de manera directa en su desempeño, su productividad y su nivel de bienestar en el trabajo, de tal forma que cuando las condiciones organizacionales resultaron favorables, los niveles de Motivación, trabajo en equipo y cumplimiento de metas se potenciaron de manera notable, mientras que un entorno desfavorable deterioró progresivamente el rendimiento del personal; a partir de ello, se identificaron que aspectos como el control de las actividades, el compromiso activo con el trabajo, el intercambio comunicativo y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

las condiciones del puesto no solo configuraron la visión que el colaborador tuvo sobre su entorno, sino que también condicionaron su orientación hacia los resultados y su capacidad para relacionarse con otros integrantes de la organización, aspectos que, con base en los hallazgos del estudio, presentaron una asociación directa y alta entre sí, confirmando que la gestión del Clima organizacional representó una herramienta de gran relevancia para elevar el nivel del servicio prestado y alcanzar los propósitos trazados dentro del marco de la conducción institucional.

En el caso peruano, las tendencias ya identificadas en América Latina también se hicieron visibles en numerosas universidades del territorio nacional, aunque adquirieron matices propios derivados de las particularidades de ese entorno; así, Fuster et al. (2024) efectuaron una investigación en una institución pública de Pasco, cuyos resultados dejaron ver que el Clima organizacional y la Satisfacción laboral ejercían un efecto directo sobre el bienestar general y el rendimiento de los trabajadores administrativos, y si bien se identificaron puntos fuertes como la cooperación entre colegas y la apertura a nuevas ideas, el reconocimiento hacia el personal se mantenía en un nivel medio, lo que impedía consolidar del todo el ambiente interno; de igual manera, la Satisfacción laboral alcanzaba puntuaciones intermedias, en especial en lo referido a los salarios y a las características de los espacios físicos, situación que ponía en evidencia una distancia entre lo que los empleados esperaban y lo que efectivamente vivían en su jornada.

En esa misma orientación, Fernández-Sánchez et al. (2024) desarrollaron un trabajo en una institución universitaria de Arequipa y comprobaron que las normas institucionales predominantes limitaban el avance profesional de los académicos, al cercenar su facultad de elección y no reconocer debidamente sus contribuciones,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ocasionando con ello un Clima organizacional adverso para la Motivación y la cohesión grupal; asimismo, se detectaba la escasez de recursos adecuados para abordar las diferencias, escenario que generaba roces internos manifestados en el quebranto de los vínculos entre pares, en los problemas para compatibilizar las exigencias del puesto con la esfera privada y en una impresión extendida de desvalorización por parte de la casa de estudios, todo lo cual incidía de manera negativa en el nivel de la formación que se brindaba.

En el plano local, la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica tampoco escapó a dicha problemática, pues entre sus colaboradores se observaban indicios de bajo desempeño originados por un Clima organizacional desgastado; el Liderazgo de las autoridades directivas mostraba falencias que perjudicaban el manejo del equipo, mientras que la ausencia de un mecanismo formal de reconocimiento dejaba la Motivación en niveles bajos, lo que hacía que los trabajadores percibieran que su esfuerzo diario no era valorado ni retribuido por la institución, a lo cual se agregaba una Comunicación organizacional débil que obstaculizaba el trabajo conjunto entre dependencias y oficinas, fomentando la desarticulación y el malestar generalizado.

Esas condiciones internas desembocaban en un compromiso institucional menguado entre los colaboradores, lo que se traducía en perjuicios concretos sobre la atención que se brindaba a los estudiantes y sobre el desempeño colectivo de la filial; el personal, al no sentirse respaldado por una estructura que lo incentivara y reconociera, tropezaba con dificultades para interiorizar los objetivos de la institución como propios, manteniendo así un círculo vicioso de insatisfacción que obstaculizaba cualquier avance

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

hacia la mejora de los estándares institucionales y la satisfacción de los requisitos esperados.

Con ese propósito en el horizonte, el interés central del estudio residió en determinar la manera en que se vinculaban el Clima organizacional y la Satisfacción laboral según las percepciones de quienes conformaban la Filial Angaraes, de modo que la información obtenida pudiera emplearse como sustento para proyectar y ejecutar acciones enfocadas en potenciar el entorno cotidiano de desempeño, así como el bienestar integral de los trabajadores, cuestión que, apreciada desde una mirada comprehensiva, contribuiría a robustecer la mencionada sede académica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025?

¿Existe relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025?

¿Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025?

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

1.3. Justificación de la investigación

La pertinencia de llevar a cabo este trabajo se justificó por tres razones interrelacionadas, una de orden teórico, otra metodológica y una tercera de carácter práctico, cuya valoración conjunta puso de manifiesto lo oportuno que resultaba ejecutarlo en la Filial Angaraes, dependencia de la Universidad Nacional de Huancavelica, dado que en ese establecimiento académico no existían, hasta ese momento, indagaciones previas que hubiesen examinado, con información objetiva, la asociación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de quienes allí se desempeñaban, situación que hacía más urgente el desarrollo de la investigación.

1.3.1. Justificación teórica

Para sustentar el análisis de las variables, se recurrió a autores con amplia trayectoria en el estudio del comportamiento dentro de las organizaciones. En lo referente al clima organizacional y sus dimensiones (liderazgo, comunicación organizacional y motivación), se consideraron los aportes de Chiavenato (2019), cuya obra explicó de qué manera el entorno laboral incidía sobre la conducta y el desempeño del trabajador; los de Griffin et al. (2017), quienes propusieron esquemas para entender la dinámica interna de las organizaciones, y los de Robbins y Judge (2017), referentes de amplia aceptación en la literatura del campo. En cuanto a la satisfacción laboral, se tomaron como base los trabajos de Gagné y Deci (2005), Griffin et al. (2017) y Robbins y Judge (2024), quienes distinguieron entre los factores que se originan en el propio ejercicio del trabajo y los que provienen del contexto externo; la dimensión intrínseca se examinó con base en Chiavenato (2019) y Griffin et al. (2017), en tanto que la dimensión extrínseca se analizó con base en Avendaño et al. (2021), Chiavenato (2019)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

y Robbins y Judge (2024). El valor del estudio, desde esta perspectiva, estuvo en aplicar estos marcos teóricos, pensados en su origen para el sector empresarial, a la realidad de la educación superior pública peruana, con lo que los resultados mostraron que dichos enfoques eran pertinentes en ese contexto y dejaron un antecedente para futuras investigaciones en la misma área.

1.3.2. Justificación metodológica

Al requerirse información confiable, el trabajo se orientó por una lógica cuantitativa y siguió las fases propias del proceder científico, lo cual permitió definir con claridad las pautas utilizadas para elegir a quienes formarían parte del estudio y elaborar los instrumentos con el cuidado necesario, asegurando así su solidez y la exactitud de la información recabada; dentro de ese contexto, el aporte principal consistió en adaptar y validar dos escalas tipo Likert, diseñadas específicamente para las condiciones de una sede universitaria peruana, labor que comprendió la revisión de expertos y la comprobación de la uniformidad de los ítems a través del índice alfa de Cronbach, en tanto que la obtención de respuestas se apoyó en un cuestionario y, como recurso tecnológico para el procesamiento, se acudió al aplicativo SPSS, concretamente a su versión 27.

1.3.3. Justificación práctica

El estudio representó para la gestión de la Filial Angaraes un insumo valioso, puesto que hizo posible elaborar un diagnóstico acerca de los factores que condicionaban el bienestar del personal, diferenciando aquellos favorables de los restrictivos; a partir de ese diagnóstico se definieron lineamientos de gestión orientados a optimizar las condiciones del entorno laboral y, en lo tocante al liderazgo, se diseñó

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

un plan formativo continuo para directivos, centrado en competencias para una gestión participativa, con sesiones trimestrales y espacios de retroalimentación aportada por los propios colaboradores, medida que ofreció a los responsables de la filial criterios claros sustentados en evidencia objetiva para orientar sus decisiones; además, los hallazgos sugirieron que el clima organizacional ejercían un efecto concreto en el proceso formativo impartido, de modo que los gestores contaron con una base concreta para encauzar su labor, y, en paralelo, las pautas derivadas podían servir de referencia a otras instituciones universitarias de características similares, pues permitían mejorar el desempeño y favorecer el desarrollo profesional tanto del cuerpo académico como del personal administrativo.

1.4. Limitaciones de la investigación

Ciertas limitaciones acompañaron al trabajo y resultó oportuno mencionarlas para una adecuada interpretación de lo encontrado, pues, en primer lugar, la forma de medir ambas variables centrales, el Clima organizacional y la Satisfacción laboral, descansó en las apreciaciones subjetivas que los empleados de la Filial Angaraes expresaron sobre su ambiente y sus labores cotidianas, lo cual introdujo un grado de subjetividad inherente a esta clase de investigaciones, aunque para atenuar dicho efecto se resguardó el anonimato completo de los participantes y se les comunicó la relevancia de contestar con total sinceridad, acciones orientadas a disminuir el sesgo vinculado a la deseabilidad social; además, el ámbito de la indagación quedó circunscrito exclusivamente a esa dependencia universitaria durante el año 2025, por lo que los hallazgos carecían de la posibilidad de extrapolarse a otras sedes, sin embargo, esa delimitación posibilitó un examen pormenorizado y contextualizado de la dinámica

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

particular de Angaraes, lo cual resultó coherente con los propósitos que se habían fijado inicialmente.

De igual forma, el diseño transversal utilizado, al recoger los datos en una única ocasión, impidió establecer relaciones causales entre Liderazgo, Comunicación organizacional y Motivación, y tampoco permitió observar su evolución temporal; por ello, los resultados se concibieron como una fotografía del año 2025, evitando inferencias causales, y se recomendó en las consideraciones finales que futuros estudios adopten diseños longitudinales que profundicen estos hallazgos, manteniendo el análisis en el plano correlacional sin asumir direccionalidad entre las variables.

1.5. Viabilidad de la investigación

El estudio pudo concretarse gracias a la coincidencia de dos situaciones que jugaron a favor, pues la organización extendió una autorización oficial que hizo posible tanto el acercamiento al personal como el uso de los espacios necesarios para recoger los datos; a la par, la investigación se costeó con dinero del propio autor, lo cual bastó para cubrir todos los requerimientos sin recurrir a fuentes externas y le dio plena autonomía en cada fase del trabajo.

En cuanto a la metodología, la estrategia que se empleó se adecuó al entorno institucional, puesto que al ser un estudio no experimental no se necesitó alterar las actividades cotidianas de la organización, sino que se trabajó con cuestionarios de fácil aplicación y bajo costo; en paralelo, el procesamiento de los datos también se consideró viable, ya que la información recogida se sometió a análisis estadísticos comunes, lo cual permitió alcanzar la totalidad de los objetivos con rapidez y con los recursos que ya se disponían.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR
Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

La búsqueda de investigaciones previas sobre el tema se apoyó en la revisión de Google Scholar, Scielo, Redalyc, Dialnet y portales institucionales de universidades latinoamericanas, ya que en esos espacios se hallaba bibliografía reciente, de enfoques variados y ajustada a lo que requería el trabajo; a partir de esa revisión, se establecieron criterios puntuales para seleccionar los documentos que servirían de antecedente, entre ellos que la publicación no tuviera más de cinco años, que el Clima organizacional o la Satisfacción laboral aparecieran como tema central o ambas variables estuvieran presentes, que los estudios se hubieran realizado en universidades o centros de características similares, y que la metodología estuviera descrita con el suficiente detalle, porque tales exigencias permitieron quedarse únicamente con trabajos de calidad y directamente relacionados con el objeto de análisis.

Con la aplicación de esos filtros se localizaron cinco antecedentes de carácter internacional y cinco de alcance nacional, los cuales se pasaron a describir en los apartados siguientes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

En una universidad pública de Tabasco, México, Barrera et al. (2023) llevaron a cabo un trabajo destinado a identificar los componentes de la cultura y del Clima organizacional que influían en el rendimiento de los profesores, así como a construir y validar un instrumento frente a modelos conceptuales parciales e integrales; con ese fin emplearon una aproximación cuantitativa, sin intervenir sobre las condiciones, con una sola captación de información y un diseño de tipo asociativo, en el que tomaron parte

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

257 académicos, quienes respondieron un cuestionario de 66 reactivos previamente sometido a la valoración de tres expertos; la confiabilidad del instrumento, calculada a partir del coeficiente alfa de Cronbach, llegó a 0.957, y el tratamiento de los datos comprendió análisis factoriales exploratorios y confirmatorios, además de modelos de ecuaciones estructurales procesados con los programas SPSS y AMOS; los resultados indicaron que el instrumento reproducía de manera adecuada las dimensiones teóricas propuestas, que el modelo estructural se ajustaba a los índices esperados y que los constructos de cultura y clima mostraban validez convergente y discriminante.

Carrillo-Carreño y Bolívar-León (2023) desarrollaron su trabajo en una dependencia de investigación y extensión de una universidad estatal colombiana, con la finalidad de diseñar una estrategia gerencial que favoreciera de manera simultánea el Clima organizacional y la Satisfacción laboral; la ruta metodológica fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, sin experimentación y con una sola medición, y participaron 70 trabajadores del área, quienes completaron un cuestionario digital elaborado con base en la Escala de Ambiente Laboral (WES) y el cuestionario S20/23; el procesamiento se efectuó en SPSS v.26 mediante análisis factorial, frecuencias y el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose una asociación positiva de 0.749 entre los constructos, y se constató que la Motivación, el Liderazgo y la implicación del personal repercutían de forma notable en el entorno de trabajo, de manera que el reconocimiento en el puesto y las posibilidades de promoción aparecieron como factores prioritarios.

Villamizar (2023) realizó un estudio en un centro educativo público de Ecuador, con el propósito de analizar el compromiso y la Satisfacción laboral del profesorado, así como la relación entre ambos constructos; asumió una metodología cuantitativa, con

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

una sola medición temporal y alcance descriptivo y correlacional, contando con la participación de 61 educadores; para la obtención de los datos se emplearon el instrumento UWES-9, centrado en el compromiso laboral, y el S20/23, referido a la Satisfacción laboral; la información se procesó en IBM SPSS v.22 mediante estadísticos descriptivos y la prueba de Pearson; los resultados mostraron que la mayor parte del profesorado se ubicaba en niveles intermedios: el 62.3% en compromiso y el 50.8% en Satisfacción laboral; además, se halló una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa de 0.612.

Bohórquez (2025) dirigió su atención hacia los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, con el interés de examinar el vínculo entre Clima organizacional y Satisfacción laboral; adoptó un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional, de corte transversal y sin manipulación de variables, recurriendo a un muestreo probabilístico que le permitió contar con 222 participantes, a quienes se les aplicaron dos instrumentos validados, denominados CO-EBA2022 y SL-EBA2022, cuyos índices de confiabilidad, obtenidos mediante el alfa de Cronbach, llegaron a 0.97; el análisis de los datos se basó en el coeficiente Rho de Spearman, y los hallazgos mostraron que ambas variables registraron niveles favorables, con porcentajes de 64% y 62% respectivamente, además de una correlación positiva considerable de 0.753, lo que condujo a afirmar que el Clima organizacional influía de forma significativa en la Satisfacción laboral, y a plantear una propuesta de intervención estratégica dirigida a mejorar el ambiente interno y la calidad académica.

Tellechea-Acuña et al. (2025) ejecutaron su estudio en Cumaná, Venezuela, con la finalidad de examinar el impacto del Clima organizacional sobre la Satisfacción laboral

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de los educadores de nivel superior; el trabajo se enmarcó en un enfoque cuantitativo, sin experimentación y con alcance asociativo, en el que tomaron parte 29 personas, a quienes se les administraron la escala Work Environment Scale y el Job Descriptive Index; los datos recogidos se procesaron mediante análisis descriptivos, el coeficiente alfa de Cronbach y, de manera adicional, la correlación de Pearson, lo que posibilitó identificar varias relaciones estadísticamente relevantes en las dimensiones de ambas variables, entre las que sobresalieron una relación directa y significativa (0.857) entre el apoyo de los directivos y la satisfacción con las tareas ejecutadas, así como una correlación positiva considerable (0.817) entre la presión ejercida por los coordinadores y la Satisfacción laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Masías et al. (2021) realizaron su trabajo en la Universidad Andina del Cusco, Perú, considerando tanto la sede central como las filiales, con la finalidad de reconocer la relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral; la metodología elegida fue de tipo cuantitativo, sin manipulación de variables y con alcance correlacional, de modo que se seleccionó de manera no probabilística a 111 colaboradores de un total de 251, quienes completaron los instrumentos CCLIOU y EMsLA; los resultados obtenidos con el coeficiente Rho de Spearman mostraron una relación positiva moderada de 0.337 con relevancia estadística, además de asociaciones significativas entre la satisfacción y componentes del clima como la imagen directiva, el trato interpersonal, la participación en las decisiones y las tareas asignadas.

Rojas (2021) desarrolló su trabajo en una universidad particular ubicada al sur de Lima, donde estudió la relación entre Clima organizacional y bienestar psicológico del

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

profesorado durante 2020; asumió una perspectiva cuantitativa, descriptiva y correlacional, sin alterar las condiciones y con una única medición, contando con 122 participantes extraídos de un total de 245 docentes, quienes completaron una herramienta clásica para valorar el Clima organizacional y una escala de bienestar psicológico basada en Sánchez Cánovas, ambas mediante formularios digitales; el procesamiento se apoyó en el coeficiente Rho de Spearman; los datos mostraron una correlación positiva baja entre Clima organizacional y bienestar psicológico global (r = 0.387), y una vinculación de intensidad moderada con la dimensión correspondiente al entorno laboral (r = 0.465).

Ponce et al. (2022) condujeron una investigación en una universidad estatal de Puno, Perú, con la intención de determinar la relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral de los catedráticos; con ese propósito usaron una metodología cuantitativa, transversal y correlacional, sin manipulación de variables, y seleccionaron una muestra estratificada de 245 profesores de un total de 678 docentes de planta; el instrumento de recolección fue validado por especialistas y mostró alta consistencia interna, puesto que los coeficientes Spearman-Brown alcanzaron 0.96 en el caso del Clima organizacional y 0.98 en el de la Satisfacción laboral; el procesamiento incluyó la prueba Chi cuadrado y el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose una correlación positiva de 0.631 entre las variables, observándose que la afiliación y la identidad institucional presentaban correlaciones altas con la Satisfacción laboral (r = 0.604), mientras que las relaciones entre colegas y el compromiso con la organización mostraban una intensidad moderada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tinoco (2023) realizó un estudio en una empresa de construcción de Lima, con el objetivo de medir el Clima organizacional y la Satisfacción laboral, y de determinar su relación; participaron los 40 operarios que conformaban la totalidad del personal, en un diseño sin manipulación, con datos cuantitativos y orientación correlacional; la obtención de datos se hizo mediante dos escalas tipo Likert, una de 28 ítems para evaluar cultura, estructura y capital humano, y otra de 25 ítems centrada en el sentido del trabajo, las condiciones, el reconocimiento y la compensación, cuyos coeficientes alfa de Cronbach fueron 0.865 y 0.910 respectivamente; después de confirmar con Shapiro-Wilk que la distribución no era normal, se optó por el coeficiente Rho de Spearman, y los resultados mostraron que el 62.50% del personal se ubicó en un nivel intermedio de Clima organizacional, y el 60% en un nivel intermedio de Satisfacción laboral; se encontró una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa, de 0.755 con p igual a 0.000, de manera que un entorno interno favorable se asoció con una mayor satisfacción.

Lévano y Chuquillanqui (2025) efectuaron un estudio en Cañete, Perú, con el propósito de identificar la asociación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en los empleados administrativos de la Universidad Nacional de Cañete; adoptaron un enfoque cuantitativo, sin experimentación, de corte transversal y de tipo correlacional, y mediante un sorteo aleatorio simple escogieron a 89 trabajadores de un grupo de 115; la información se recopiló con dos instrumentos: el IMCOC, dirigido al Clima organizacional, y el cuestionario S20/23, orientado a la Satisfacción laboral, ambos con alta consistencia interna, puesto que los índices del coeficiente alfa de Cronbach fueron 0.978 y 0.959 respectivamente; debido a que las puntuaciones no se ajustaban a la normalidad, se recurrió a estadísticos descriptivos y al coeficiente Rho de Spearman, el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

cual reveló una correlación positiva considerable (0.816) entre las variables; asimismo, la cooperación y las relaciones interpersonales sobresalieron como las dimensiones de mayor incidencia, mientras que la mayor parte de los participantes se situó en un nivel intermedio de Clima organizacional y una proporción cercana a la mitad manifestó insatisfacción con su labor.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Desde la mirada de Chiavenato (2019), el Clima organizacional remitía a la atmósfera interna que las personas vinculadas a una entidad percibían y experimentaban de manera compartida, con influencia directa en sus comportamientos y en sus actitudes habituales; a la par, tal ambiente se ligaba de modo relevante a la Motivación de los empleados, ya que un entorno favorable tendía a incentivar la cooperación y el dinamismo, mientras que uno adverso, cargado de desánimo o de barreras internas, solía generar apatía, insatisfacción y, en ciertos casos, enfrentamientos visibles entre los trabajadores.

Desde otra perspectiva, Cortez (2023) planteó que el Clima organizacional nacía de la apreciación que los empleados construían respecto a las condiciones de su espacio laboral, apreciación que servía para planear acciones orientadas a resguardar el bienestar común y, con ello, los propósitos institucionales; de manera semejante, Bermejo-Salmon et al. (2022) describieron el clima como una manifestación concreta de las normas y usos que regían la entidad, pues expresaba la visión de los empleados acerca de su eficiencia, su contribución y el agrado por su trabajo, de modo que un

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ambiente positivo impulsaba a la gente a rendir más, lo que mejoraba los resultados colectivos y mantenía en orden los trámites administrativos.

Por consiguiente, a partir de lo expuesto, el Clima organizacional fue considerado un componente neurálgico para el desenvolvimiento de cualquier institución, puesto que emergía de las percepciones y los intercambios cotidianos entre sus integrantes; razón por la cual, para abordarlo en toda su complejidad, se tornó necesario desglosar sus dimensiones constitutivas: el Liderazgo, la Comunicación organizacional y la Motivación.

2.2.1.1. Liderazgo

Griffin et al. (2017) notaron que el liderazgo influía de forma importante en los resultados organizacionales, puesto que su ausencia volvía el ambiente interno hostil y sin alicientes, mientras que un ejercicio basado en la confianza, en el reconocimiento de los logros y en comportamientos éticos se relacionaba con una rentabilidad más alta, un mejor retorno de la inversión y una menor rotación voluntaria. Esa característica convertía al liderazgo en una condición casi imprescindible para que cualquier entidad funcionara de manera saludable, y dentro de esa misma discusión, Robbins y Judge (2017) señalaron que el liderazgo suponía la posibilidad de mover al grupo hacia metas compartidas, sin necesidad de ocupar un cargo formal, dado que podía aparecer de forma espontánea en los equipos y, en muchos casos, tenía más peso que la autoridad jerárquica; de ahí que una organización que aspirara a un rendimiento alto necesitara tanto de líderes capaces de motivar e innovar como de administradores hábiles para coordinar y supervisar las labores diarias.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Desde la mirada de Abad (2022), el Liderazgo se asoció a la capacidad de encaminar y activar a individuos o grupos laborales, de modo que estos pudieran desenvolverse concertadamente y con un rumbo preciso, dirigiendo sus energías hacia las metas trazadas. Luego, Sánchez et al. (2021) complementaron tal idea al precisar que esa influencia era susceptible de adoptar una expresión formal, basada en la estructura de autoridad de la entidad, o una expresión informal y espontánea, compartida entre la persona que lideraba y quienes integraban el conjunto, aun cuando no ocuparan una posición directiva reconocida; de ahí que el Liderazgo fuese visto como un fenómeno dinámico, con implicaciones tanto en la Motivación de los trabajadores como en los logros del equipo.

2.2.1.2. Comunicación Organizacional

La comunicación organizacional fue definida como el intercambio estructurado de información que se producía cuando dos o más integrantes o colectivos de una entidad interactuaban con la finalidad de construir comprensión y significado compartido, precisándose que dicho intercambio no seguía una única vía, sino que podía fluir en múltiples direcciones, ya fuera descendente, ascendente, horizontal o diagonal, adoptando tanto canales formales como informales en función de las dinámicas particulares de cada entidad (Griffin et al., 2017); en esa misma dirección, Robbins y Judge (2017) enfatizaron que ampliar los canales de comunicación formal entre la dirección y los colaboradores resultaba una estrategia eficaz para reducir la incertidumbre laboral, pues contribuía a disminuir la ambigüedad de rol y los conflictos que de ella derivaban, subrayando que la interpretación que cada empleado hacía de su entorno dependía en gran medida de los mensajes y las conductas que la organización

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

transmitía a través de sus líderes, con lo que quedó evidenciado el vínculo entre comunicación, percepción y comportamiento.

Al adoptar tal postura, se consideró que la comunicación organizacional actuaba como un canal que permitía a los integrantes de la entidad socializar sus vivencias, conocimientos y sentimientos, con miras a forjar significados comunes que favorecieran el cumplimiento de las metas estratégicas (Valencia y Castaño, 2022); de igual manera, se destacó que dicho canal podía operar como un recurso de gestión estratégica, en tanto facilitaba la creación de lazos interpersonales, reforzaba el compromiso de los trabajadores y les brindaba mayor claridad sobre sus tareas, aunque podía convertirse en un obstáculo cuando su administración no era la adecuada (Introini, 2023), reafirmándose así que la comunicación organizacional era un componente medular del clima organizacional interno.

2.2.1.3. Motivación

La Motivación fue entendida como el agregado de estímulos, tanto de origen interno como externo, que ponían en movimiento y orientaban la conducta de una persona en el ámbito organizacional, dirigiendo sus acciones hacia el cumplimiento de objetivos determinados (Griffin et al., 2017), y se destacaba que el rendimiento en el puesto no dependía exclusivamente de las aptitudes del empleado ni de los medios disponibles, sino también de su voluntad y energía para obrar, de modo que, al experimentar una carencia no cubierta, el individuo solía procurar maneras de compensarla y optaba por comportamientos que lo acercaban a sus metas, recibiendo luego compensaciones o efectos que realimentaban su espiral motivacional; en íntima relación con lo anterior, Chiavenato (2019) asoció la Motivación con el Clima

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

organizacional, al sostener que el grado de motivación de los miembros condicionaba en gran parte la calidad de los vínculos internos y el bienestar colectivo, de forma que, cuando los sujetos lograban satisfacer sus requerimientos, desde los más básicos hasta los de afiliación, reconocimiento y realización personal, el clima se consolidaba y estimulaba la cooperación, mientras que la insatisfacción de esas carencias deterioraba el entorno y propiciaba la indiferencia y las disputas manifiestas.

En concordancia con lo señalado en el apartado previo, Robbins y Judge (2017) aludieron a un procedimiento que dejaba entrever el impulso, la orientación y la perseverancia con que una persona se abocaba a la consecución de ciertos objetivos, precisando que tal esfuerzo cobraba sentido únicamente cuando se vinculaba a propósitos afines a los intereses institucionales y cuando se sostenía en el tiempo hasta que los resultados esperados se hacían efectivos; por su parte, Romero y Scrivanelli (2024) concibieron la motivación como la energía que cada colaborador volcaba en sus quehaceres para facilitar la materialización de las metas de la entidad, enfatizando su carácter transformador, dado que fortalecía la individualización del personal con la organización y resultaba crucial para preservar el normal desenvolvimiento de la misma; de la integración de ambos enfoques se desprendió que la motivación representaba un engranaje esencial de la dinámica interna del Clima organizacional, incidiendo de forma notoria tanto en el rendimiento individual como en la cristalización de los objetivos colectivos.

2.2.2. Satisfacción laboral

Factores como el tipo de tareas, el salario y el trato entre compañeros sirvieron a Griffin et al. (2017) para describir la Satisfacción laboral; de esos factores, el vínculo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

entre colegas adquirió especial relevancia, porque una postura favorable de algunos empleados hacia la organización podía contagiarse y modificar la apreciación colectiva del entorno. Ese hallazgo hizo que la variable se considerara central en el análisis de la conducta organizacional, en vista de sus consecuencias sobre varios indicadores del negocio, y se verificó que la insatisfacción no era exclusiva de los sueldos bajos, ya que también se manifestaba en posiciones jerárquicas superiores (Robbins y Judge, 2024). Chiavenato (2019) precisó que esa predisposición emocional no constituía el fin último de la gestión, sino una derivación favorable que aparecía cuando la entidad estructuraba puestos capaces de estimular la Motivación interna, la calidad del desempeño y el compromiso afectivo del personal.

También se apreció que la satisfacción laboral solía elevarse de manera notoria cuando las organizaciones propiciaban autonomía entre sus integrantes y adoptaban modos de dirección atentos a cubrir los requerimientos psicológicos esenciales, puesto que, bajo tales condiciones, los trabajadores no solo exhibían un auténtico interés por sus labores, sino que además asimilaban con más facilidad los fines compartidos de la entidad, lo cual repercutía en una lealtad más firme, una estabilidad anímica superior y una productividad más consistente (Gagné y Deci, 2005); en consonancia con lo expuesto, Benítez (2025) conceptualizó la satisfacción laboral como aquella respuesta afectiva que el individuo manifestaba ante su ambiente de trabajo, surgida de la evaluación de su experiencia diaria, de tal forma que representaba el equilibrio entre lo que esperaba y lo que percibía haber logrado, considerando para ello elementos de índole conductual, cognoscitiva y emocional; en razón de lo anterior, se la consideró una disposición valorativa y afectiva que el colaborador exteriorizaba frente a su desempeño profesional, y se decidió distinguir sus dos componentes básicos, el intrínseco y el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

extrínseco, a fin de comprender con mayor amplitud sus expresiones en el contexto laboral.

2.2.3.1. Satisfacción laboral intrínseca

Dentro de los estudios sobre conducta organizacional, la Satisfacción laboral intrínseca ocupó un lugar destacado, ya que aquellas ocupaciones que resultaban significativas, que presentaban una estructura clara y que ofrecían retroalimentación recurrente solían generar en el empleado un estado de bienestar y plenitud individual que operaba con independencia de los estímulos externos, incidiendo directamente en su productividad y en su nivel de adhesión a la organización (Griffin et al., 2017); por consiguiente, al contrario de lo que ocurría con las recompensas materiales, esta modalidad de satisfacción frecuentemente pasaba desapercibida, aunque ello no menguaba su peso en la percepción de ecuanimidad y en la Motivación de los colaboradores; a ello se añadió la posición de Chiavenato (2019), quien señaló que la satisfacción de tipo interno emergía cuando el trabajador ejecutaba tareas que le concedían autonomía, variedad, relevancia e identificación con lo hecho, convirtiendo la actividad misma en una vía de desarrollo personal y autogestión, sin precisar de alicientes materiales ni del seguimiento permanente de un jefe, a diferencia de los quehaceres monótonos y desprovistos de sentido, que solían ocasionar incomodidad y obstaculizaban que el empleado forjara un lazo genuino con su quehacer.

En la misma dirección, se explicó que la satisfacción intrínseca constituía una vivencia afectiva vinculada al trabajo mismo, la cual aparecía cuando el colaborador hallaba sentido a sus tareas y sentía que su esfuerzo valía la pena, lo que mantenía viva

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

su Motivación interna; de ahí que se comprendiera que este tipo de satisfacción nacía del propio individuo y no precisaba de refuerzos externos (López et al., 2021).

2.2.3.2. Satisfacción laboral extrínseca

La Satisfacción laboral extrínseca fue asociada a aspectos ajenos a la actividad en sí misma, tales como la supervisión, la remuneración, los lineamientos de la empresa y las circunstancias del ambiente de trabajo, señalándose además que, según la teoría bifactorial de Herzberg, estos elementos no generaban satisfacción de manera directa, sino que su ausencia o deficiencia producía insatisfacción en el trabajador, diferenciándose así de los factores intrínsecos vinculados al reconocimiento, la responsabilidad y el logro personal (Robbins y Judge, 2024); complementando esto, Chiavenato (2019) precisó que las recompensas extrínsecas provenían del entorno externo al individuo y eran otorgadas por la organización a través de elementos como los salarios, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo y el reconocimiento por parte de otros, aunque si bien estas recompensas podían prevenir la insatisfacción cuando estaban presentes de manera adecuada, no generaban por sí mismas una Motivación profunda ni duradera, dado que su influencia se limitaba a aspectos situacionales y ambientales del trabajo.

En esa misma dirección, esta satisfacción se expresaba a través de retribuciones de orden tangible que el individuo obtenía como producto de su actividad laboral, pudiendo estar vinculadas a incentivos de índole económica como las bonificaciones por productividad o el reconocimiento ante el cumplimiento de metas, señalándose además que el comportamiento de los colaboradores se veía influido por la atención que la gerencia prestaba a sus logros (Avendaño et al., 2021); en esa misma línea, se destacó

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

que los elementos de naturaleza extrínseca operaban como condicionantes ajenos al propio sujeto, determinando su voluntad de continuar en un puesto o abandonarlo, incluyendo en esa categoría el Liderazgo, la estructura organizacional y las disposiciones normativas que regulaban la institución (Pérez, 2023), de modo que la Satisfacción laboral extrínseca fue comprendida como el repertorio de estímulos e incentivos que la organización facilitaba para que el trabajador se percibiera valorado y con Motivación para mantenerse en su cargo, constituyendo una dimensión necesaria que, sin embargo, requería complementarse con factores intrínsecos para generar un compromiso laboral más profundo y sostenido.

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

2.3.2. Objetivos específicos

Analizar si existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Evaluar si existe relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Identificar si existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

2.4.2. Hipótesis especificas

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Existe una relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

La investigación se estructuró con un diseño no experimental, tal como lo sugieren Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), debido a que esta modalidad persigue observar los hechos en su ámbito natural sin que el investigador modifique las condiciones; así, no se manipularon variables y las circunstancias de trabajo del personal de la Filial Angaraes permanecieron sin alteración alguna. Se adoptó, a su vez, una temporalidad transeccional que, conforme a los mismos autores, consiste en recopilar los datos en un solo momento para describir los constructos y precisar su grado de asociación; por ello, la información se reunió en un lapso puntual y limitado, sin seguimiento posterior, reflejando con precisión la realidad organizacional al momento de la aplicación.

3.2. Tipo

Respecto a la modalidad del estudio, se adoptó un enfoque básico, pues Hernández-Sampieri y Mendoza (2023) sostuvieron que esta clase de indagaciones busca principalmente enriquecer el conocimiento teórico de una disciplina, sin que ello suponga una aplicación práctica inmediata; por consiguiente, el trabajo se orientó a consolidar los fundamentos conceptuales del Clima organizacional y de la Satisfacción laboral en el contexto de la Filial Angaraes, con el fin de sumar aportes a los saberes ya existentes sobre ambas variables.

Con relación al nivel escogido para el trabajo, se optó por un diseño de tipo correlacional, puesto que Hernández-Sampieri y Mendoza (2023) indicaron que esta modalidad resultaba útil para estimar el grado de asociación entre los constructos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

dentro de su escenario cotidiano; por tal razón, la investigación se orientó a conocer la fuerza de la asociación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el personal de la Filial Angaraes, dejando de lado cualquier intención de plantear nexos causales entre las variables analizadas.

3.3. Enfoque

En ese sentido, la adopción del camino cuantitativo se justificó a partir de lo señalado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), para quienes este modo de proceder emplea información numérica que luego es tratada mediante procedimientos estadísticos, recurso que, en este caso, resultó útil para explorar la relación entre ambas variables y, adicionalmente, permitió estimar con mayor precisión cuánto incidía el Clima organizacional sobre los niveles de Satisfacción laboral manifestados por los trabajadores de la entidad, lo que, en definitiva, brindó un margen de exactitud considerable a las conclusiones alcanzadas.

3.4. Población y muestra

En el 2025 se definió como población objetivo a un colectivo de 50 trabajadores que se encontraban en servicio activo dentro de la Filial Angaraes, instancia adscrita a esta casa de estudios superiores, y en dicho conjunto figuraban docentes, personal administrativo y asistentes de apoyo, quienes en ese momento constituían la totalidad del capital humano disponible en la mencionada dependencia.

La elección de un censo antes que una muestra se explicó por el tamaño reducido del colectivo, pues era viable contactar a cada uno de los 50 trabajadores y recoger sus respuestas sin necesidad de recurrir a técnicas de selección; con ello se eliminó el margen de error muestral y se aseguró que la lectura de ambas variables, es decir, Clima

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

organizacional y Satisfacción laboral, reprodujera sin distorsiones la realidad de la filial. Esta postura encontró respaldo en Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), quienes afirmaron que en poblaciones pequeñas convenía incorporar a todos los miembros, ya que solo así se llegaba a una imagen completa y libre de los sesgos que introduce el muestreo.

Al cubrir a todos los integrantes del universo, los hallazgos adquirieron plena validez para la Filial Angaraes, aunque no se buscó aplicar dicha validez a otras sedes o instituciones con estructuras distintas, porque la representatividad se limitó al contexto específico donde se ejecutó la investigación.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DIMENSION	INDICADOR	ITEM
Variable 1: Clima Organizacional	Dimensión 1: Liderazgo	Apoyo del superior inmediato	1, 2
		Dirección y guía	3, 4
		Estilo participativo	5
	Dimensión 2: comunicación organizacional	Claridad de la información	6, 7
		Canales de comunicación	8
		Retroalimentación (Feedback)	9, 10
	Dimensión 3: motivación	Reconocimiento	11, 12
		Desarrollo profesional	13, 14, 15
Variable 2: Satisfacción Laboral	Dimensión 1: Satisfacción laboral intrínseca	Realización personal	16, 17
		Autonomía	18
		Uso de habilidades	19
		Naturaleza del trabajo	20, 21, 22
	Dimensión 2: Satisfacción laboral extrínseca	Remuneración y beneficios	23, 24
		Condiciones de trabajo	25, 26
		Relaciones interpersonales	27, 28
		Seguridad laboral	29
		Políticas y Administración	30

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3.6. Técnicas para la recolección de datos

3.6.1. Descripción de los instrumentos

Para el acopio de la información se recurrió a la encuesta como método principal, misma que se materializó en un formulario electrónico difundido vía Google Forms, y las interrogantes se estructuraron conforme a los lineamientos de Hernández-Sampieri y Mendoza (2023); además, se utilizó una escala de Likert con cinco grados, anclada en 1, "Nunca", y 5, "Siempre", con el objeto de captar la frecuencia con que los colaboradores percibían cada afirmación, de suerte que sus respuestas evidenciaran de manera fidedigna su visión del ambiente de trabajo y su grado de bienestar en el ejercicio de sus funciones.

En lo tocante a su estructura, el cuestionario de Clima organizacional tomó como referentes los trabajos de Chiavenato (2019), Robbins y Judge (2017) y Griffin et al. (2017), y quedó compuesto por 15 reactivos que se repartieron en tres dimensiones: Liderazgo (5), Comunicación organizacional (5) y Motivación (5); por su parte, el cuestionario de Satisfacción laboral se basó en Griffin et al. (2017) y Avendaño et al. (2021), y también constó de 15 ítems, aunque estos se dividieron en dos bloques: la dimensión intrínseca, con 7 preguntas, y la extrínseca, con 8, y ambos instrumentos fueron elaborados pensando expresamente en el contexto de una filial universitaria peruana.

Para verificar que los cuestionarios medían realmente lo que debían, se contó con la opinión de tres jueces expertos, cada uno de los cuales valoró la suficiencia, la claridad y la conexión de cada ítem con las variables de estudio; una vez obtenidas sus observaciones, se procedió a calcular la consistencia interna mediante el alfa de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Cronbach, y los índices resultantes fueron de 0.855 para la escala de clima y de 0.849 para la de satisfacción, los cuales superan el punto de corte de 0.80 que sugieren Hernández-Sampieri y Mendoza (2023) como señal de fiabilidad aceptable, de manera que se pudo constatar la solidez de ambos instrumentos (véase la Tabla 3); en paralelo, se tuvo el cuidado de que todos los encuestados enfrentaran las mismas condiciones al responder, con lo cual se minimizó la influencia de factores extraños en las respuestas.

3.6.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para llevar a cabo la valoración de los cuestionarios se contó con la participación de tres docentes vinculados a la Universidad Científica del Sur, quienes revisaron cada instrumento considerando cuatro aspectos puntuales: la cobertura integral de los constructos, la claridad de las preguntas, la coherencia en la organización de los contenidos y la correspondencia directa de los ítems con los objetivos planteados en el estudio; una vez concluida dicha revisión, se determinó que los instrumentos resultaban apropiados para recabar los datos requeridos, y ese resultado se dejó constancia en la segunda tabla del informe.

Tabla 2

Evaluación del instrumento por Juicio de Expertos

Experto	Formación académica	Dictamen
1. Cama Sotelo, Manuel Salvador	Dr. en Administración de la Educación y Metodólogo	SI
2. Huachaca Urbina, Antonio Roberto	Licenciado en tecnología e Informática, Metodólogo en Investigación	SI
3. Torres Cabanillas Luis Alberto	Doctor en ingeniería	SI

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

El alfa de Cronbach posibilitó examinar la homogeneidad interna de ambas escalas, además de la regularidad de las respuestas y la coherencia entre los ítems; en la Tabla 3 se apreciaron valores apropiados, pues el Clima organizacional obtuvo 0.855 en 15 ítems y la Satisfacción laboral 0.849 en 15 ítems; teniendo en cuenta el criterio de Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), quienes establecen en 0.80 el umbral para considerar buena la consistencia, se determinó que ambos instrumentos resultaban aptos para ser aplicados en el trabajo de campo.

Tabla 3

Resultados de la consistencia interna del instrumento

Variables	α de Cronbach	Nº de ítems
Clima organizacional	0.855	15
Satisfacción laboral	0.849	15

3.7. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Una vez finalizada la etapa de recolección, se organizó y depuró la base de datos en Microsoft Excel, descartando las celdas sin información; seguidamente, los registros se trasladaron al programa SPSS en su versión 27 y, antes de efectuar los análisis principales, se obtuvo el índice alfa de Cronbach, con el interés de conocer si los instrumentos eran internamente consistentes, cuyos resultados reflejaron que mostraban una homogeneidad aceptable en sus ítems.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

El procesamiento cuantitativo se realizó en dos momentos consecutivos: uno descriptivo y, posteriormente, otro inferencial; en la fase descriptiva se sintetizaron los datos sociodemográficos mediante recuentos y proporciones, mientras que para las variables centrales, es decir, Clima organizacional y Satisfacción laboral, incluyendo las dimensiones Liderazgo, Comunicación organizacional y Motivación, junto con los componentes intrínseco y extrínseco de la Satisfacción laboral, se obtuvieron la media aritmética, la desviación típica, los puntajes menor y mayor, además de los índices de forma, a saber, la asimetría y la curtosis, los cuales posibilitaron una descripción minuciosa de cada variable.

A fin de comprobar si la información procedía de una población con curva normal, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, apropiada dado que el conjunto de participantes ascendió a 50, cifra que la literatura metodológica considera pertinente para este tipo de verificación, fijándose un margen de error de 0.05; a partir de esos resultados, correspondía emplear la correlación de Pearson si los datos se ajustaban a dicha curva y, en caso contrario, se optaba por el coeficiente Rho de Spearman, alternativa no paramétrica recomendable ante distribuciones asimétricas, y la interpretación de la dirección e intensidad de las relaciones se efectuó conforme a la escala planteada por Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), presentada en la Tabla 4.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tabla 4

Escala de interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente (r)	**Interpretación**
−1.00	Correlación negativa perfecta
−0.90	Correlación negativa muy fuerte
−0.75	Correlación negativa considerable
−0.50	Correlación negativa media o moderada
−0.25	Correlación negativa muy débil
−0.10	Correlación negativa insignificante
0	No existe correlación entre las variables
0.1	Correlación positiva insignificante
0.25	Correlación positiva muy débil
0.4	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media o moderada
0.6	Correlación positiva aceptable
0.75	Correlación positiva considerable
0.8	Correlación positiva fuerte
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota. Adaptado de *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.ª ed., p. 361), por Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P., 2023, McGraw-Hill Interamericana.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

3.8. Aspectos éticos

Considerando que el conjunto de participantes pertenecía exclusivamente a la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica, se ejecutaron acciones orientadas a proteger su bienestar físico y psicológico en cada etapa; además, se estableció que no resultaba necesaria la autorización de una instancia ética, dado que el esquema empleado no implicaba manipulación de los sujetos ni alteraba su estado natural, razón por la cual la salvaguarda de su condición se logró a través del tratamiento reservado de la información, velando porque los datos proporcionados no trascendieran a personas ajenas al grupo de investigación y resguardando la identidad de cada participante a lo largo de todo el estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

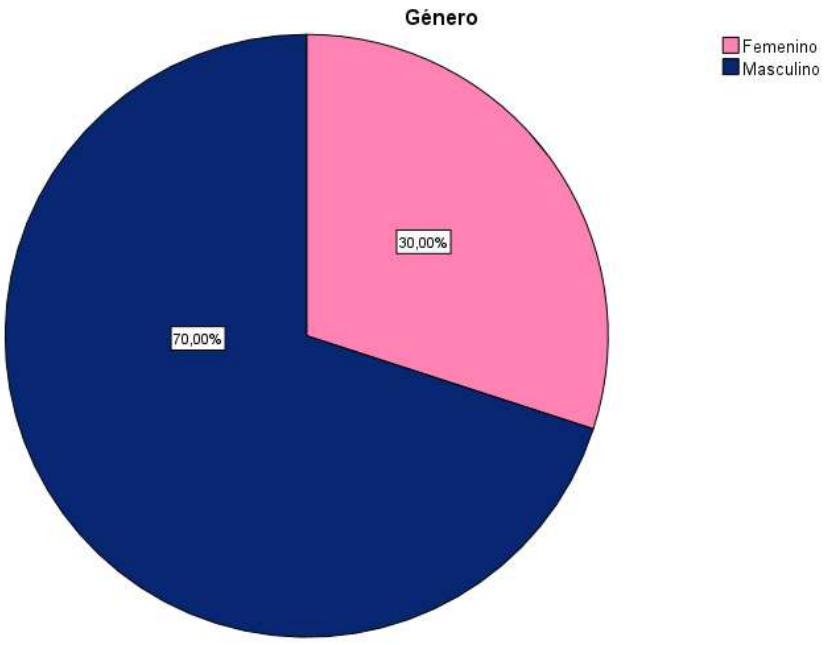
4.1.1. Características sociodemográficas

El perfil sociodemográfico y laboral de la muestra se detalla en el presente apartado, a partir de los datos recopilados mediante un cuestionario, los cuales se organizan en las figuras que se presentan a continuación y reflejan, en cada caso, la frecuencia correspondiente a cada variable analizada.

En ese sentido, la figura 1 expuso la distribución de los participantes según género y permitió identificar que el 70 % correspondió al género masculino, mientras que el 30 % restante perteneció al género femenino, resultado que reflejó una diferencia considerable entre ambos grupos, siendo los hombres quienes predominaron en la composición de la muestra.

Figura 1

Género de los participantes

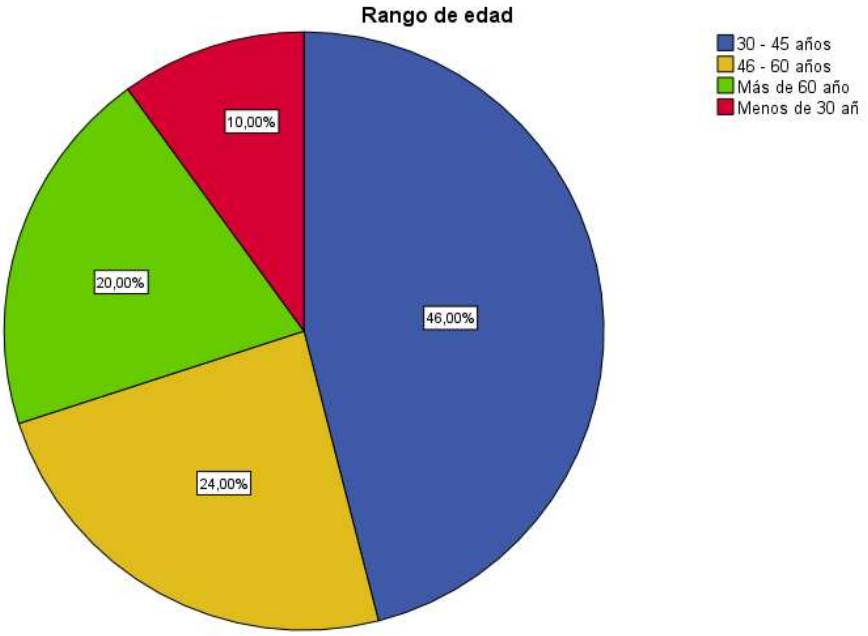


Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Asimismo, la figura 2 describió la composición de la muestra por rangos de edad, revelándose que el grupo más numeroso correspondió a las personas de entre 30 y 45 años, las cuales representaron el 46 % del total, mientras que el rango de 46 a 60 años concentró el 24 %, los participantes mayores de 60 años constituyeron el 20 % y aquellos que no superaban los 30 años el 10 %, evidenciando estos resultados que la muestra se integró predominantemente por personal en edad de actividad laboral, con el grupo de 30 a 45 años como el de mayor representación.

Figura 2

Rango de edad de los participantes



De manera análoga, la figura 3 expuso la constitución de la unidad de análisis según el arquetipo de colaborador y precisó que la fracción mayoritaria perteneció al personal docente con un 66 %; en el nivel consecutivo, se posicionó el personal administrativo con un 24 %, al mismo tiempo que los trabajadores encargados de las áreas de servicio conformaron el 10 % restante, escenario que demostró una

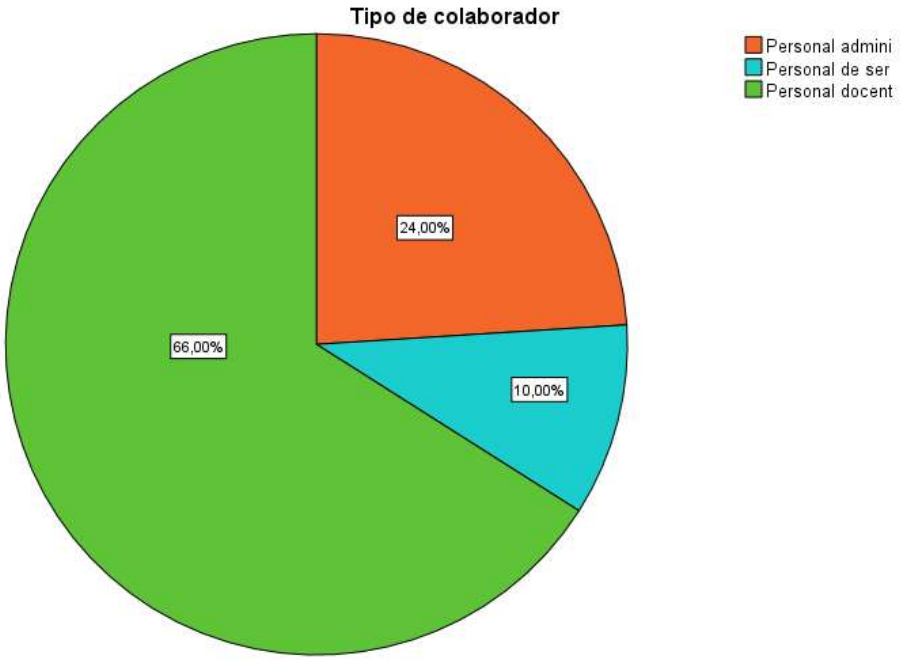
Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

aglomeración sustancial de educadores, instituyéndose este colectivo como el estrato principal.

Figura 3

Tipo de colaborador



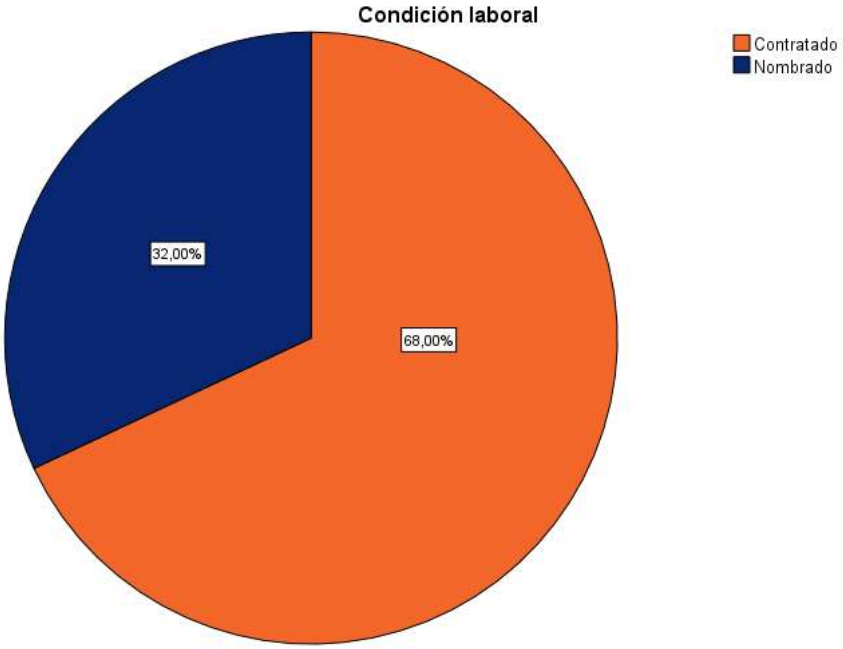
Igualmente, la figura 4 exhibió la composición del personal por condición laboral e identificó que el personal nombrado fue el más numeroso al concentrar el 68 %; a este le siguió el personal contratado con un 32 %, lo que evidenció una marcada preponderancia del personal nombrado sobre los contratados dentro de la muestra.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Figura 4

Condición laboral



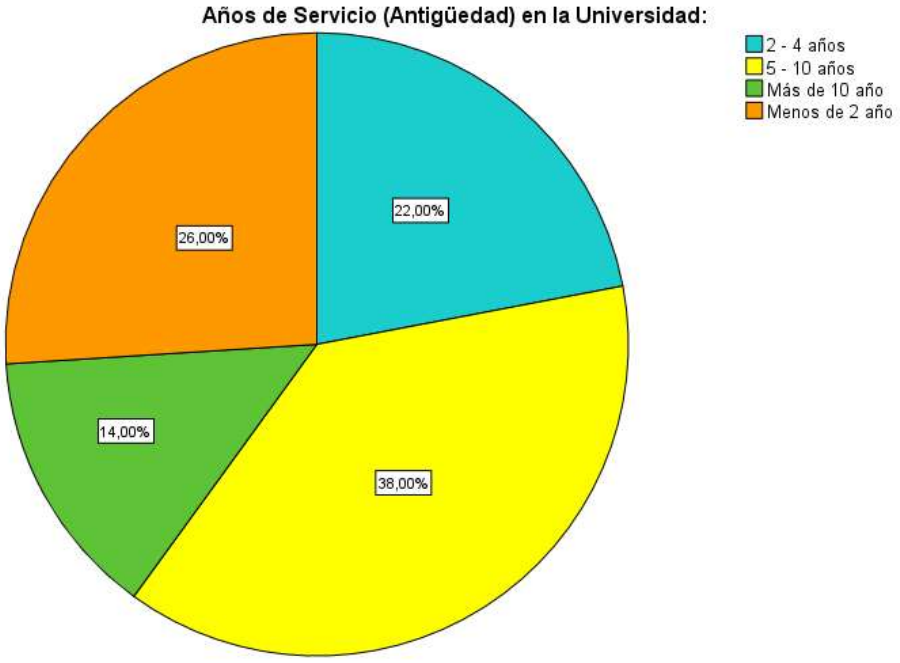
Por último, la figura 5 exhibió la distribución del personal según el tiempo de permanencia en la organización, identificándose que el grupo con mayor antigüedad, correspondiente a quienes tenían entre 5 y 10 años de servicio, concentró el 38 %, mientras que los rangos de 2 a 4 años y de más de 10 años presentaron el 22 % y el 14 %, respectivamente, y el personal con menos de 2 años de servicio constituyó el 26 %, demostrando los datos disponibles que existía una distribución heterogénea de la antigüedad, con una ligera preponderancia del grupo de 5 a 10 años.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Figura 5

Años de servicio en la universidad



4.1.2. Estadísticos descriptivos

Clima organizacional

Los registros del Clima organizacional se movieron en un rango de 34 a 68 puntos, con promedio de 55.14, de manera que los trabajadores de la Filial Angaraes calificaron su ambiente laboral en un nivel moderadamente alto, lo cual evidenció una percepción favorable de las condiciones organizacionales, si bien con margen para progresar hacia un nivel más elevado, mostrando así ciertos puntos que demandaban mejoras; la desviación estándar de 9.293 señaló que las opiniones de los participantes no resultaron homogéneas, al tiempo que la asimetría de -0.770 reveló que gran parte de los valores se posicionó sobre la media, y la curtosis de 0.020 ratificó una forma cercana a la normal, lo que fortaleció la robustez de los datos obtenidos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Liderazgo

Los datos correspondientes al Liderazgo mostraron un recorrido que se inició en los 11 puntos como valor mínimo y se extendió hasta los 23 como valor máximo, con una media aritmética de 18.20, cifra que permitió constatar una apreciación globalmente positiva, situada en un nivel medio-alto, acerca del respaldo brindado por los superiores, la orientación ofrecida durante las tareas y el carácter participativo que estos imprimieron a su gestión, si bien quedó en evidencia la existencia de un trecho aún no cubierto para terminar de consolidar tales prácticas. La desviación típica, que alcanzó un valor de 3.201, indicó que las opiniones de los encuestados guardaban una semejanza considerable entre sí, al tiempo que la asimetría de -0.636 reveló una tendencia de las calificaciones hacia la zona superior de la escala, y la curtosis de 0.142 corroboró la regularidad de los registros recabados.

Comunicación organizacional

En lo relativo a la Comunicación organizacional, las puntuaciones extremas se localizaron en 13 como registro inferior y 24 como superior, con un promedio de 19, lo que se tradujo en una valoración de carácter intermedio; dicha lectura dejó entrever que los mecanismos de claridad informativa, las vías comunicativas previstas por la entidad y los espacios de retroalimentación cumplieron su cometido de forma aceptable, aunque no alcanzaron a consolidarse como fortalezas institucionales, de donde se desprendió la necesidad de redoblar los esfuerzos orientados a mejorar esos procesos. La desviación estándar de 3.175 puso de manifiesto que las percepciones no eran del todo coincidentes entre los participantes, la asimetría de -0.367 apenas insinuó

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

una concentración por encima del promedio, y la curtosis de -0.744 evidenció una distribución con mayor presencia de valores alejados del centro.

Motivación

Respecto de la Motivación, el valor mínimo se situó en 10 puntos y el máximo en 23, con una media aritmética de 17.94, resultado que se ubicó en una franja media y permitió colegir que el personal valoraba de manera apenas aceptable tanto el reconocimiento recibido como las oportunidades de ascenso profesional, sin que ello llegara a producir una satisfacción plena, situación que aconsejó una revisión de las políticas de personal vigentes en la organización. La variación entre las contestaciones, expresada en una desviación estándar de 3.519, mostró oscilaciones moderadas, la asimetría de -0.633 indicó una leve inclinación de las respuestas hacia el segmento más alto de la media, y la curtosis de 0.163 confirmó un comportamiento mesocúrtico, lo que otorgó credibilidad a los datos analizados.

Satisfacción laboral

La variable general de Satisfacción laboral registró un rango de puntuaciones que fue desde 30 hasta 69, con una media de 54.38, valor que denotó un grado moderadamente elevado; de ese resultado se infirió que, si bien la mayoría de los trabajadores manifestaba una vivencia profesional positiva, subsistían aspectos pendientes de mejora que les impedían alcanzar una satisfacción integral, lo cual reflejó un lazo favorable con la institución, aunque todavía alejado del horizonte ideal. La desviación estándar de 9.328 reveló diferencias marcadas en las percepciones individuales, la asimetría de -0.722 mostró una leve concentración de los valores en la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

franja superior, y la curtosis de 0.789 dio cuenta de un perfil leptocúrtico, con escasa presencia de observaciones en los extremos de la escala.

Satisfacción laboral intrínseca

En la dimensión intrínseca de la Satisfacción laboral, los valores obtenidos oscilaron entre 14 como puntuación mínima y 34 como máxima, con una media de 26.08, lo que se interpretó como una inclinación moderadamente alta y permitió suponer que la autorrealización, la independencia para ejecutar las tareas, el empleo de las capacidades propias y las particularidades del cargo fueron percibidos de forma bastante positiva por los colaboradores, sin que ello excluyera la existencia de un espacio de mejora que evidenció la conveniencia de seguir afianzando la vivencia de logro dentro de la institución. La desviación estándar de 4.526 mostró diferencias notorias entre los trabajadores en cuanto a esta dimensión, la asimetría de -0.960 indicó una aglomeración de respuestas en la parte alta de la escala, y la curtosis de 1.286 ratificó una forma marcadamente leptocúrtica, con escasos registros en los extremos.

Satisfacción laboral extrínseca

Para la dimensión extrínseca de la Satisfacción laboral, las puntuaciones recogidas se ubicaron entre 16 como valor mínimo y 36 como valor máximo, con un promedio de 28.30, cifra que se leyó como un nivel moderado alto; ello sugirió que los empleados mantenían una postura relativamente favorable ante la remuneración, los beneficios, el ambiente físico, los vínculos interpersonales, la estabilidad laboral y las directrices institucionales, aunque sin llegar a una satisfacción total, de suerte que los factores externos fueron considerados aceptables pero con posibilidades de mejora. La desviación estándar de 5.052 reveló variabilidad considerable entre los participantes, la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

asimetría de -0.441 apuntó hacia las puntuaciones elevadas, y la curtosis de 0.138 confirmó una distribución próxima a la normal, respaldando la consistencia del conjunto de datos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tabla 5

Estadísticos descriptivos

Variables y dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
V1: Clima organizacional	50	34	68	55.14	9.293	-0.770	0.337	0.020	0.662
D1: Liderazgo	50	11	23	18.20	3.201	-0.636	0.337	0.142	0.662
D2: Comunicación organizacional	50	13	24	19.00	3.175	-0.367	0.337	-0.744	0.662
D3: Motivación	50	10	23	17.94	3.519	-0.633	0.337	0.163	0.662
V2: Satisfacción laboral	50	30	69	54.38	9.328	-0.722	0.337	0.789	0.662
D4: Satisfacción laboral intrínseca	50	14	34	26.08	4.526	-0.960	0.337	1.286	0.662
D5: Satisfacción laboral extrínseca	50	16	36	28.30	5.052	-0.441	0.337	0.138	0.662

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

4.2. Prueba de normalidad

Al examinar la manera en que se distribuían las puntuaciones alcanzadas, se recurrió a la prueba de Kolmogórov-Smirnov, un contraste que, de acuerdo con Mishra et al. (2019), resulta adecuado cuando la cantidad de casos es igual o mayor a 50 y se sustenta en el supuesto inicial de que las puntuaciones provenían de una población con distribución normal; por consiguiente, si el valor p supera el umbral de 0.05, dicho supuesto se mantiene, en esta investigación, los valores p hallados fueron 0.040 para el Clima organizacional y 0.003 en el caso de la Satisfacción laboral, y dado que ambos quedaron por debajo del límite fijado de 0.05, se desestimó la posibilidad de que ambas variables siguieran una curva gaussiana dentro de la muestra estudiada, razón por la que se optó por el estadístico Rho de Spearman, de naturaleza no paramétrica en las fases siguientes, puesto que, según Mishra et al. (2019), este estadístico es la opción más pertinente cuando la información no presenta una distribución normal.

Para asignar significado a la interpretación de los coeficientes de correlación, se acudió a la escala de Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), expuesta en la Tabla 4, conforme a la cual los coeficientes de 0.60 en adelante fueron entendidos como una correlación positiva aceptable, y los de 0.75 en adelante como una correlación positiva considerable; a partir de esa pauta se orientó la lectura de cada vínculo detectado entre las variables y sus dimensiones.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 6

Prueba de Normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	p
Clima organizacional	0.128	0.040
Satisfacción laboral	0.159	0.003

4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Contraste de la hipótesis general

Hipótesis nula

No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Hipótesis alterna

Si existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

La información contenida en la Tabla 7 registró un coeficiente de correlación de Spearman con valor de 0.762 y un p-valor de 0.001, lo cual puso de manifiesto una Correlación positiva considerable entre ambos constructos; al quedar dicho p-valor por debajo del umbral de 0.05, se procedió a rechazar la hipótesis nula, aceptándose la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

hipótesis alterna, lo que permitió concluir que la relación entre las variables era directa y significativa estadísticamente, de modo que una percepción favorable del entorno laboral tendía a asociarse con una satisfacción más elevada entre los trabajadores de la Filial Angaraes.

Tabla 7

Correlación de Spearman – hipótesis general

Variable 1	Variable 2	Coeficiente Rho	Valor p
Clima organizacional	Satisfacción laboral	0.762	0.001

4.3.2. Contraste de la hipótesis especifica 1

Hipótesis nula

No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Hipótesis alterna

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

La evidencia contenida en la Tabla 8 mostró una Correlación positiva aceptable entre el Liderazgo y Satisfacción laboral, con un coeficiente Rho de 0.707 y una significancia de 0.001; puesto que dicho valor no superó el umbral de 0.05, se consideró

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

pertinente descartar la hipótesis nula y conceder validez a la hipótesis alternativa, lo que hizo posible inferir una relación directa y significativa estadísticamente entre ambos constructos, de manera que el acompañamiento y la orientación de los superiores repercutieron en el bienestar de los trabajadores de la Filial Angaraes.

Tabla 8

Correlación de Spearman – hipótesis específica 1

Dimensión 1	Variable 2	Coeficiente Rho	Valor p
Liderazgo	Satisfacción laboral	0.707	0.001

4.3.3. Contraste de la hipótesis especifica 2

Hipótesis nula

No existe una relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Hipótesis alterna

Existe una relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

A su vez, los datos registrados en la Tabla 9 reflejaron una Correlación positiva aceptable entre la Comunicación organizacional y la Satisfacción laboral, respaldada por un Rho de 0.718 y una significancia de 0.001; como ese p-valor se ubicó por debajo del

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

umbral de 0.05, se resolvió rechazar la hipótesis nula y acoger la hipótesis alternativa, con lo cual se confirmó una relación directa y significativa estadísticamente, implicando que una circulación más ágil de la información se relacionara con un mayor bienestar en los colaboradores de la Filial Angaraes.

Tabla 9

Correlación de Spearman – hipótesis específica 2

Dimensión 2	Variable 2	Coeficiente Rho	Valor p
Comunicación organizacional	Satisfacción laboral	0.718	0.001

4.3.4. Contraste de la hipótesis especifica 3

Hipótesis nula

No existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

Hipótesis alterna

Existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.

En cuanto a la Motivación, se detectó una Correlación positiva aceptable con la Satisfacción laboral, puesto que el valor de Rho se situó en 0.705 y la significancia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

alcanzó 0.001; al verificar que dicho valor quedó por debajo del umbral de 0.05, se procedió a descartar la hipótesis nula, reconociendo la hipótesis alternativa, lo que permitió determinar una relación directa y significativa estadísticamente entre ambas variables, de modo que los estímulos internos y externos presentes en la entidad constituyeron un factor de incidencia relevante en el grado de satisfacción profesional manifestado por el personal de la Filial Angaraes.

Tabla 10

Correlación de Spearman – hipótesis específica 3

Dimensión 3	Variable 2	Coeficiente Rho	Valor p
Motivación	Satisfacción laboral	0.705	0.001

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Los resultados del análisis cuantitativo revelaron que el estadístico Rho de Spearman obtuvo 0.762 con una probabilidad de 0.001, verificándose así un vínculo directo y estadísticamente significativo entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de la Filial Angaraes, dependiente de la Universidad Nacional de Huancavelica, de modo que las evaluaciones más favorables del entorno interno se asociaron con un mayor grado de bienestar en el desempeño de las funciones, aspecto congruente con lo señalado por Chiavenato (2019) en el sentido de que el Clima organizacional repercutía de forma inmediata en la conducta y las disposiciones de los empleados, ya que un ambiente favorable estimulaba la cooperación y el interés, mientras que uno desfavorable provocaba desánimo e insatisfacción, características observadas en la Filial Angaraes; asimismo, Cortez (2023) señaló que dicha percepción facilitaba el diseño de acciones preventivas y correctivas orientadas a promover el bienestar del personal para que se cumplan los propósitos trazados por la entidad, lo que puso de relieve la conveniencia de administrar permanentemente el clima interno en los ámbitos universitarios.

Los resultados de estudios previos resultaron cercanos a los obtenidos en esta investigación, puesto que Bohórquez (2025) reportó una asociación positiva de magnitud alta, con un Rho de 0.753, valor próximo al calculado en el presente trabajo y que permite suponer que, dentro del sector universitario, la relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral suele ubicarse en rangos semejantes sin importar la ubicación geográfica; en paralelo, Lévano y Chuquillanqui (2025) hallaron un

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

coeficiente de 0.816 al analizar al personal administrativo de la mencionada universidad pública de Cañete, al tiempo que Tinoco (2023) registró 0.755 en trabajadores del ámbito de la construcción, de manera que todos estos antecedentes apuntaron a que el fortalecimiento del ambiente interno representa un factor decisivo para el bienestar de quienes integran cualquier organización, con independencia de su naturaleza.

Los datos asociados a la primera hipótesis específica arrojaron un coeficiente Rho de 0.707 con una probabilidad de 0.001, resultado que puso de manifiesto una relación directa y estadísticamente significativa entre el Liderazgo y la Satisfacción laboral; este hallazgo implicó que el acompañamiento y la orientación ofrecidos por los superiores guardaban un nexo estrecho con el bienestar del personal que labora en la Filial Angaraes, situación que coincidió con lo expresado por Robbins y Judge (2017), quienes sostuvieron que un liderazgo efectivo no estaba supeditado al cargo formal, sino a la influencia genuina ejercida sobre el equipo para encaminarlo hacia metas comunes, generando con ello condiciones propicias para el rendimiento y la motivación, factores que a su vez repercutían en la percepción de bienestar; a esa idea se sumó lo señalado por Griffin et al. (2017), quienes advirtieron que la falta de liderazgo solía originar ambientes conflictivos y desalentadores, en tanto que su ejercicio apropiado contribuía a la permanencia de los trabajadores, al equilibrio emocional del grupo y a la salud colectiva del equipo.

En la misma orientación, Tellechea-Acuña et al. (2025) reportaron en docentes universitarios venezolanos una correlación directa y muy alta de 0.857 entre el respaldo de los directivos y el agrado por las labores desempeñadas, cifra que reafirmó la idea de que el Liderazgo se constituye en una base sólida para la configuración de la Satisfacción

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

laboral dentro de los espacios educativos; de manera paralela, Carrillo-Carreño y Bolívar-León (2023) constataron que esta misma dimensión ejercía una influencia destacada en el ambiente de trabajo de una universidad colombiana, resultado que guardó correspondencia con lo observado en la Filial Angaraes y que ratificó el papel del Liderazgo en el bienestar del personal.

La segunda hipótesis específica, por el contrario, quedó respaldada por un Rho de 0.718 con una significancia de 0.001, lo cual confirmó la presencia de una relación directa y significativa entre la Comunicación organizacional y la Satisfacción laboral, dado que una circulación más fluida de los flujos informativos dentro de la entidad se asoció con un mayor estado de bienestar entre los trabajadores; tal resultado fue consistente con lo referido por Robbins y Judge (2017), quienes observaron que, al expandirse los conductos formales de intercambio, disminuían la incertidumbre y la ambigüedad de funciones, lo que influía de manera favorable en la apreciación del entorno y en la satisfacción con el trabajo; Introini (2023) agregó que la Comunicación organizacional podía operar como un recurso de gestión estratégica orientado a generar conexiones entre los integrantes de la institución y a impulsar su motivación, aunque, si no se administraba de forma apropiada, podía transformarse en un obstáculo, de suerte que la calidad de los intercambios comunicativos incidía directamente en el bienestar integral del equipo.

Complementariamente, Navarrete et al. (2023) aportaron evidencia que se suma a lo aquí expuesto, puesto que su trabajo colocó a la comunicación entre los factores que delinean la visión que el trabajador posee de su entorno ocupacional y,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

simultáneamente, inciden en su orientación hacia los resultados, con lo cual se refuerza la significación de esta dimensión en el campo de la educación universitaria.

Al examinar la tercera hipótesis específica, el coeficiente Rho fue de 0.705 con una probabilidad asociada de 0.001, cifras que confirmaron un nexo directo y significativo entre la Motivación y la Satisfacción laboral, de modo que el nivel de motivación percibido en la organización actuó como un componente correlacionado de manera directa con el bienestar manifestado por los colaboradores de la Filial Angaraes; este resultado concordó con los planteamientos de Chiavenato (2019), que vinculó la Motivación con el Clima organizacional al señalar que, cuando las personas consiguen cubrir sus requerimientos, partiendo de los más elementales hasta las de afiliación, reconocimiento y autorrealización, el ambiente laboral tiende a fortalecerse y a promover la colaboración, mientras que la insatisfacción de esas carencias deteriora el entorno y genera apatía, condición que se refleja directamente en los niveles de satisfacción obtenidos; de manera similar, Romero y Scrivanelli (2024) señalaron que la Motivación constituye la energía que cada colaborador dedica a sus funciones para alcanzar las metas organizacionales, y resaltaron su carácter transformador al reforzar el compromiso y contribuir de manera significativa a la efectividad institucional.

En la misma dirección, Carrillo-Carreño y Bolívar-León (2023) señalaron que la Motivación constituía uno de los elementos de mayor repercusión en el ambiente laboral, pues obtuvieron una correlación global de 0.749 para el vínculo entre ambas variables en una universidad colombiana; a su vez, Ponce et al. (2022) detectaron en profesores adscritos a la referida casa de estudios superiores ubicada en Puno que las dimensiones ligadas a la afiliación y a la identidad institucional mostraron correlaciones

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

altas con la Satisfacción laboral, lo que confirmó que los componentes motivacionales del clima institucional ejercían una influencia constante sobre el bienestar percibido por el personal en diversos contextos universitarios peruanos y latinoamericanos.

Resulta pertinente añadir que el estudio presentó ciertas restricciones derivadas del carácter autodeclarado de la información, de la delimitación a la Filial Angaraes durante 2025 y del diseño transversal seleccionado; no obstante, cada limitante fue enfrentada mediante decisiones metodológicas orientadas a mitigar su influencia, de modo que los hallazgos vinculados al Clima organizacional y a la Satisfacción laboral conservaron su validez y mostraron coherencia con los estudios previos consultados y con el soporte conceptual que orientó la investigación, otorgando consistencia a las conclusiones formuladas.

5.2. Conclusiones

El estudio permitió constatar que, en la Filial Angaraes, adscrita a la Universidad Nacional de Huancavelica, entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral se identificó una relación directa y significativa estadísticamente, de carácter positivo, dado que el coeficiente Rho de Spearman registró 0.762 y un p-valor de 0.001, por lo que se descartó la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa; a partir de ese resultado se pudo afirmar que quienes valoraban de manera favorable el entorno interno solían expresar mayor Satisfacción laboral en el desempeño de sus funciones, hecho que situó al Clima organizacional como un componente esencial de la gestión institucional, y no como un aspecto accesorio o prescindible dentro de la entidad.

Los datos correspondientes al primer objetivo específico mostraron que el Liderazgo mantenía una relación directa y significativa estadísticamente con la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Satisfacción laboral, pues el coeficiente Rho alcanzó 0.707 y la significancia fue de 0.001, de donde se dedujo que los colaboradores que reconocían una conducción orientadora, participativa y atenta a los logros tendían a experimentar mayor satisfacción en sus actividades laborales; en esa lógica, el Liderazgo se consolidó como una dimensión clave del Clima organizacional, con efectos tanto en la experiencia cotidiana del personal como en la valoración integral de su desempeño dentro de la institución.

En cuanto al segundo objetivo específico, los datos evidenciaron una relación directa y significativa estadísticamente entre la Comunicación organizacional y la Satisfacción laboral, puesto que el Rho fue de 0.718 y el p-valor de 0.001, lo que indicó que la transparencia, la oportunidad temporal y la coherencia en los flujos informativos internos estaban asociados de forma intensa con la satisfacción de los trabajadores, mientras que las fallas en dicha dinámica tendían a generar incertidumbre y malestar; por ello, la Comunicación organizacional se configuró como el canal mediante el cual el ambiente interno influía en las percepciones del personal, y su fortalecimiento resultó relevante para la estabilidad emocional de los empleados.

Los resultados correspondientes al tercer objetivo específico mostraron que la Motivación mantenía un vínculo positivo y estadísticamente relevante con la Satisfacción laboral, obteniéndose un coeficiente Rho de 0.705 con una probabilidad asociada de 0.001; de esta forma se infirió que los trabajadores con una Motivación más alta, ya fuera por la valoración de sus tareas o por el reconocimiento recibido, tendían a manifestar mayor Satisfacción laboral, razón por la cual la Motivación se consideró un componente del Clima organizacional que favorecía la satisfacción de los trabajadores y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

cuya consolidación se estimó fundamental para conservar un ambiente laboral propicio en la Filial.

5.3. Recomendaciones

Al constatarse en la conclusión N°1 una asociación directa y positiva entre las variables consideradas, se recomendó a las autoridades de la Filial Angaraes que, en un plazo no mayor de seis meses, se implementara un programa semestral de evaluación del ambiente interno, con cuestionarios previamente validados y aplicados a la totalidad del personal; la puesta en práctica quedaría bajo la responsabilidad de la unidad encargada de administrar al personal, previa aprobación de la Dirección General, y los resultados de cada medición habrían de convertirse en planes de intervención con acciones concretas, plazos definidos y responsables por unidad, además de revisiones trimestrales a cargo de un comité interdisciplinario creado para tal efecto, de tal suerte que la atención al Clima organizacional se consolidara como una labor permanente y no como una actividad ocasional.

A su vez, retomando la conclusión N°2, donde se señaló que el Liderazgo representó un elemento esencial de la Satisfacción laboral, se sugirió a la unidad encargada de la gestión del personal, con el respaldo de la instancia académica correspondiente, desarrollar durante el primer semestre un programa continuo de formación orientado a jefaturas y directivos, con el propósito de fortalecer competencias de Liderazgo orientador y participativo; para ello se dispusieron talleres trimestrales acompañados de mediciones semestrales de progreso, cuyas evaluaciones debían incluir la percepción del personal a cargo de cada directivo, a fin de verificar los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

avances y ajustar las estrategias formativas según los resultados observados en cada etapa.

En lo tocante a la conclusión N°3, la Comunicación organizacional mostró una asociación con la mejora de la Satisfacción laboral que los trabajadores experimentaban en su espacio de trabajo; a partir de ese hallazgo, se recomendó a las autoridades de la Filial, en coordinación con la Secretaría General, que en un lapso de tres meses quedaran establecidos por escrito los flujos internos de comunicación, precisando canales, responsables y tiempos máximos de respuesta según el tipo de información, con el propósito de que las decisiones y acuerdos institucionales se difundieran con claridad y en el momento adecuado. De manera complementaria, se propuso implementar una plataforma digital de uso interno, mediante la cual las distintas áreas pudieran intercambiar información, con actualizaciones periódicas supervisadas por el área de gestión del personal, pues se esperaba que ese recurso redujera la incertidumbre y fortaleciera el sentido de identificación del personal con la institución.

Con respecto a la conclusión N°4, donde se destacó que la Motivación se relacionaba con mayores grados de Satisfacción laboral, se recomendó que el área responsable de la administración del personal elaborara, en un período de cuatro meses, una normativa interna orientada a fomentar la Motivación, la cual incluyera medidas como el reconocimiento público de los logros individuales y colectivos, la ampliación y diversificación de las funciones asignadas, y la actualización sistemática del sistema de incentivos vigente, procurando que dichas acciones fueran percibidas como equitativas por los empleados e incorporando evaluaciones anuales para medir su impacto en el bienestar del personal.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Como proyección para indagaciones venideras, se planteó la conveniencia de explorar el vínculo existente entre la identificación organizacional y los niveles de Satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de universidades y de otras casas de estudio orientadas a la enseñanza superior, toda vez que los resultados obtenidos evidenciaron que el bienestar ocupacional dependía, en buena parte, de las particularidades del clima interno, por lo cual resultaba pertinente determinar si una mayor satisfacción en el puesto podía consolidar el lazo afectivo de los empleados con su institución, extremo que brindaría elementos de juicio para la elaboración de estrategias de retención y arraigo; de igual modo, se sugirió que las próximas investigaciones asumieran un enfoque longitudinal, con el objeto de rastrear la trayectoria de dicho lazo a lo largo del tiempo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Referencias bibliográficas

Abad, M. (2022). Liderazgo electrónico en las organizaciones. *Estudios de la Gestión*, (11), 279-287. https://doi.org/10.32719/25506641.2022.11.10

Avendaño, W., Luna, H. y Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(Especial 5), 190-201. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13

Barrera, C. E., Chán, J. G. y Hernández, L. (2023). Factores de la cultura y del clima organizacional modificadores del desempeño del trabajador académico universitario: un modelo estructural ajustado. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, *29*(83), 123-147. https://doi.org/10.19136/hitos.a29n83.5667

Benítez, C. (2025). Comunicación interna y su relación con la satisfacción laboral. *ACADEMO*, *12*(1), 1-9. https://doi.org/10.30545/academo.2025.n1.1045

Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L. y Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, *28*(3), 1-15. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004

Bohórquez, E. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral durante tiempos de postpandemia en la educación superior: Caso Universidad Estatal Península de Santa Elena* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio UNED.

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

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (10.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Cicea, C., Turlea, C., Marinescu, C. y Pintilie, N. (2022). Organizational culture: A concept captive between determinants and its own power of influence. *Sustainability*, *14*(4), 1-25. https://doi.org/10.3390/su14042021

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

Cuesta, A. (2022). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. CITMATEL.

Duarte, D. D., Carballo, O. y Benítez, J. A. (2025). Motivación laboral en trabajadores de empresas privadas de Saltos del Guairá, Paraguay. *Ciencias Administrativas*, (27), Artículo e168.

Fernández-Sánchez, D., Escurra-Vicésar, M. y Sánchez-Angles, L. (2024). Cultura organizacional y bienestar laboral en un instituto de educación superior, caso Arequipa (Perú). *Revista Innova Educación*, *6*(4), 78-93. https://doi.org/10.35622/j.rie.2024.04.005

Fuster, J. K., Hermoza, A. F., Romero, L. M. y Fuster, N. L. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. *Investigación y Desarrollo*, *32*(2), 157-183. https://doi.org/10.14482/indes.32.02.005.224

Gagné, M. y Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331-362. https://doi.org/10.1002/job.322

Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones* (12.ª ed.). Cengage Learning.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Introini, E. (2023). La comunicación organizacional: construcción de sentidos posibles para acompañar los aprendizajes. *Cuadernos de Investigación Educativa*, *14*(Esp.), e202. https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3345

Jumbo, J. W. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador. *Economía y Negocios*, *16*(1), 76-99. https://doi.org/10.29019/eyn.v16i1.1472

Lévano, L. D. y Chuquillanqui, S. J. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cañete]. Repositorio Institucional UNDC.

Liu, Y., Li, Y. y Zhang, J. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: the role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, *12*, 536. https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3

López, C., Peña, M. y Chávez, A. (2021). Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *Vincula Tégica EFAN*, *7*(2), 1142-1158. https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170

Macetas, M. y Carhuancho-Mendoza, I. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional: impulsores del desempeño laboral. *Revista Espacios*, *45*(5), 84-97. https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n05p08

Masías, Y., Calderón, K., Bravo, D. Y., Gonzales, H. y Colque, W. (2021). Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Universidad Andina del Cusco. *Yachay*, *10*(1), 521-531. https://doi.org/10.36881/yachay.v10i1.530

Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C. y Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data [Estadísticas descriptivas y pruebas de normalidad para datos estadísticos]. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, *22*(1), 67-72. https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18

Molina, A., Moreno, M., Zapata, F. y Félix, R. (2025). Clima organizacional: Conceptos centrales y recomendaciones basadas en evidencia científica. *Estudios y Perspectivas: Revista Científica y Académica*, *5*(1), 2636-2654. https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i1.1009

Navarrete, M., Araujo, I., Galarraga, N., Carmona, C. y Morocho, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(2), 1761-1779. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434

Pérez, O. (2023). Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, *12*(33), 20-35. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637973863002

Ponce, L., Ruelas, M. y Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, *4*(4), 20-30. https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2024). *Organizational behavior* (19.ª ed.). Pearson Education.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Rojas, M. (2021). *Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Sur - 2020* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP.

Romero, M. y Scrivanelli, A. (2024). Motivación laboral en el sector cooperativo. Revisión sistemática de los últimos diez años, con énfasis en las cooperativas de trabajo. *Ciencias Administrativas*, (24), 1-28.

Sánchez, I. K., Ríos, M. J., Cajas, V. E. y Tanqueño, O. P. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(95), 544-563. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.7

Sasidhar, B. y Iyer, S. S. (2025). Impact of organizational climate on job satisfaction in Hyderabad's technical educational institutions. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, *13*(3), 372-377. https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v13.i3.2025.6061

Tellechea-Acuña, F. Y., Carpio-Camacho, A. y Valdés-Florat, M. O. (2025). Clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes universitarios en Cumaná, Venezuela. *Noesis. Revista Electrónica de Investigación*, *7*(13), 1-15. https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i13.268

Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, *26*(2), 217-237. https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407

Valdez, L. S., Sánchez, J. O. y Lescano, G. S. (2023). Evaluación formativa: Retroalimentación, estrategias e instrumentos. *Revista Educación*, *47*(2). https://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53987

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Valencia, E. J. y Castaño, E. J. (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. *Investigación y Desarrollo*, *30*(2), 191-218. https://doi.org/10.14482/indes.30.2.658.45

Villamizar, F. A. (2023). Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, *10*(2), 92-101. https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1208

Wijngaards, I., King, O. C., Burger, M. J. y van Exel, J. (2022). Worker well-being: What it is, and how it should be measured. *Applied Research in Quality of Life*, *17*(2), 795-832. https://doi.org/10.1007/s11482-021-09930-w

Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D., Godinic, D. y Ostic, D. (2024). Enhancing job performance: The critical roles of well-being, satisfaction, and trust in supervisor. *Behavioral Sciences*, *14*(8), 688-705. https://doi.org/10.3390/bs14080688

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Definiciones conceptuales

Desempeño laboral

Según Yang et al. (2024), el desempeño laboral constituyó un concepto multidimensional que abarcó las conductas, los esfuerzos y los resultados tangibles que un empleado obtenía en su trabajo, pues implicó la ejecución de tareas medibles alineadas con los objetivos de la organización, cuyo logro se asoció con la capacidad de generar valor e innovar, lo que pudo traducirse en recompensas extrínsecas para el trabajador.

Bienestar laboral

Según Wijngaards et al. (2022), el bienestar laboral se configuró como un concepto integral que abarcó la calidad de vida del trabajador en las dimensiones física, mental, social y emocional, y se vinculó directamente con la productividad, la motivación y el compromiso, por lo que su comprensión exigió un abordaje multidimensional.

Compromiso organizacional

Según Macetas y Carhuancho-Mendoza (2024), el compromiso organizacional, con base en el modelo tridimensional de Meyer y Allen, se manifestó en tres formas: el afectivo, vinculado a la identificación emocional con la empresa; el de continuidad, sustentado en los costos de abandonarla, y el normativo, derivado de un sentido de obligación moral hacia la entidad.

Cultura organizacional

Según Cicea et al. (2022), la cultura organizacional se presentó como un concepto dinámico y multifacético que ocupó un lugar central en los estudios de gestión,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

pues se encontró en equilibrio entre ser moldeada por factores internos y externos y ejercer influencia sobre los resultados organizacionales, actuando como elemento cohesionador que alineó a los miembros con los objetivos de la organización.

Autonomía

Según Duarte et al. (2025), la autonomía laboral constituyó la capacidad del empleado para ejercer control sobre la manera en que desarrollaba su trabajo, lo que comprendió la toma de decisiones vinculadas a sus tareas y la asunción de nuevas responsabilidades.

Retroalimentación

Según Valdez et al. (2023), la retroalimentación representó una herramienta orientada a la mejora, dado que no se limitó al reconocimiento de errores o aciertos, sino que proporcionó el apoyo y la orientación necesarios para avanzar en el proceso de aprendizaje.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	METODO
¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025?	Determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.	Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.	Metodología: No experimental de corte trasversal con alcance correlacional Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Población: 50 colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica. Muestra: no aplica, dado que es un censo. Técnica de recolección de datos: Encuesta con escala de Likert. Técnica de procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial
Problema Especifico	**Objetivo Especifico**	**Hipótesis Específicos**	
¿Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025?	Analizar si existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.	Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.	
¿Existe relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025?	Evaluar si existe relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.	Existe una relación directa y significativa entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.	
¿Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025?	Identificar si existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.	Existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica (Perú), 2025.	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable 1: Clima Organizacional	Según Molina et al. (2025), el clima organizacional es la visión común que tienen los trabajadores de un área como un departamento, un equipo o una sucursal sobre cómo se aplican las normas, los procesos, las formas de trabajar y los reconocimientos en su entorno laboral.	**Dimensión 1: Liderazgo**	Apoyo del superior inmediato	1, 2	Tipo Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Cuestionario
			Dirección y guía	3, 4		
			Estilo participativo	5		
		Dimensión 2: Comunicación organizacional	Claridad de la información	6, 7		
			Canales de comunicación	8		
			Retroalimentación (Feedback)	9, 10		
		Dimensión 3: motivación	Reconocimiento	11, 12		
			Desarrollo profesional	13, 14, 15		
Variable 2: Satisfacción Laboral	De acuerdo con Cuesta (2022), la satisfacción laboral se define como la percepción positiva y motivadora que tiene una persona hacia su trabajo, lo cual ayuda a disminuir los problemas de conducta, mejorar el uso de la jornada laboral y aumentar la productividad en la organización.	**Dimensión 1: Satisfacción laboral intrínseca**	Realización personal	16, 17	Tipo Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Cuestionario
			Autonomía	18		
			Uso de habilidades	19		
			Naturaleza del trabajo	20, 21, 22		
		Dimensión 2: Satisfacción laboral extrínseca	Remuneración y beneficios	23, 24		
			Condiciones de trabajo	25, 26		
			Relaciones interpersonales	27, 28		
			Seguridad laboral	29		
			Políticas y Administración	30		

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado participante:

Reciba un cordial saludo. El presente instrumento se aplica con el propósito de recabar información acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica. Su participación voluntaria es fundamental para la obtención de datos que reflejen de manera fidedigna el ambiente laboral de esta institución.

Se le garantiza que la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y anonimato, conforme a los principios éticos de investigación. Los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos.

Agradecemos de antemano su tiempo y valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES:

Por favor, marque la opción que mejor refleje su opinión para cada una de las siguientes afirmaciones, utilizando la escala de valoración proporcionada.

ESCALA DE VALORACIÓN:

[1] Nunca

[2] Casi nunca

[3] A veces

[4] Casi siempre

[5] Siempre

SECCIÓN I: DATOS GENERALES

Género:

Masculino [ ] Femenino [ ] No deseo responder [ ]

Rango de edad:

Menos de 30 años [ ] 30 - 45 años [ ] 46 - 60 años [ ] Más de 60 años [ ]

Tipo de colaborador:

Personal docente [ ] Personal administrativo [ ] Personal de servicios [ ]

Condición laboral:

Nombrado [ ] Contratado [ ]

Años de servicio (Antigüedad) en la Universidad:

Menos de 2 años [ ] 2 - 4 años [ ] 5 - 10 años [ ] Más de 10 años [ ]

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VARIABLE Nº 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Su jefe inmediato le brinda el apoyo que necesita para realizar sus tareas?					
2	¿Siente que su jefe inmediato se preocupa por su bienestar como persona?					
3	¿Su superior comunica con claridad las metas de su área de trabajo?					
4	¿Recibe orientación clara de su jefe sobre cómo realizar sus funciones eficazmente?					
5	¿Su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones?					
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					
6	¿La información que recibe para hacer su trabajo es clara y oportuna?					
7	¿Los comunicados importantes de la universidad llegan a todos los colaboradores de manera efectiva?					
8	¿Los canales de comunicación oficiales son eficientes para transmitir información?					
9	¿Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral?					
10	¿Los superiores brindan espacios para que los colaboradores expresen sus ideas?					
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
11	¿Se reconoce su buen desempeño en el trabajo?					
12	¿Recibe reconocimientos concretos por sus logros laborales?					
13	¿La universidad le ofrece oportunidades para capacitarse?					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

14	¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en su puesto?					
15	¿La universidad le comunica las posibilidades de ascenso en su puesto?					

CUESTIONARIO

SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado participante:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Reciba un cordial saludo. El presente instrumento se aplica con el propósito de recabar información acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Filial Angaraes de la Universidad Nacional de Huancavelica. Su participación voluntaria es fundamental para la obtención de datos que reflejen de manera fidedigna el ambiente laboral de esta institución.

Se le garantiza que la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y anonimato, conforme a los principios éticos de investigación. Los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos.

Agradecemos de antemano su tiempo y valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES:

Por favor, marque la opción que mejor refleje su opinión para cada una de las siguientes afirmaciones, utilizando la escala de valoración proporcionada.

ESCALA DE VALORACIÓN:

[1] Nunca

[2] Casi nunca

[3] A veces

[4] Casi siempre

[5] Siempre

SECCIÓN I: DATOS GENERALES

Género:

Masculino [ ] Femenino [ ] No deseo responder [ ]

Rango de edad:

Menos de 30 años [ ] 30 - 45 años [ ] 46 - 60 años [ ] Más de 60 años [ ]

Tipo de colaborador:

Personal docente [ ] Personal administrativo [ ] Personal de servicios [ ]

Condición laboral:

Nombrado [ ] Contratado [ ]

Años de servicio (Antigüedad) en la Universidad:

Menos de 2 años [ ] 2 - 4 años [ ] 5 - 10 años [ ] Más de 10 años [ ]

VARIABLE Nº 2: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA	1	2	3	4	5
16	¿Su trabajo le proporciona un sentimiento de logro personal?					
17	¿Se siente orgulloso(a) de las funciones que realiza en esta institución?					
18	¿Disfruta de la autonomía que tiene para ejecutar sus responsabilidades?					
19	¿Su trabajo le permite aprovechar sus competencias profesionales?					
20	¿Considera que las tareas que realiza son interesantes?					
21	¿Siente que su trabajo tiene un propósito significativo?					
22	¿Su trabajo actual representa un paso importante en su desarrollo profesional a largo plazo?					
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA					
23	¿Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades?					
24	¿Los beneficios adicionales que ofrece la universidad son adecuados?					
25	¿El espacio físico de su lugar de trabajo es apropiado?					
26	¿Las condiciones de seguridad en su ambiente de trabajo son satisfactorias?					
27	¿La relación con sus compañeros de trabajo es colaborativa?					
28	¿Mantiene una buena relación profesional con sus superiores?					
29	¿Siente estabilidad en su puesto de trabajo?					
30	¿Las políticas administrativas de la universidad son claras?					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 20 de noviembre del 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA FILIAL ANGARAES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA (PERÚ), 2025
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Huacho Taipe Erika Pilar

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE Nº 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO	1. ¿Su jefe inmediato le brinda el apoyo que necesita para realizar sus tareas?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que su jefe inmediato se preocupa por su bienestar como persona?	4	4	4	4
	3. ¿Su superior comunica con claridad las metas de su área de trabajo?	4	4	4	4
	4. ¿Recibe orientación clara de su jefe sobre cómo realizar sus funciones eficazmente?	4	4	4	4
	5. ¿Su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	6. ¿La información que recibe para hacer su trabajo es clara y oportuna?	4	4	4	4
	7. ¿Los comunicados importantes de la universidad llegan a todos los colaboradores de manera efectiva?	4	4	4	4
	8. ¿Los canales de comunicación oficiales	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	son eficientes para transmitir información?				
	9. ¿Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral?	4	4	4	4
	10. ¿Los superiores brindan espacios para que los colaboradores expresen sus ideas?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
MOTIVACIÓN	11. ¿Se reconoce su buen desempeño en el trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Recibe reconocimientos concretos por sus logros laborales?	4	4	4	4
	13. ¿La universidad le ofrece oportunidades para capacitarse?	4	4	4	4
	14. ¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en su puesto?	4	4	4	4
	15. ¿La universidad le comunica las posibilidades de ascenso en su puesto?	4	4	4	4

VARIABLE Nº 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA	16. ¿Su trabajo le proporciona un sentimiento de logro personal?	4	4	4	4
	17. ¿Se siente orgulloso(a) de las funciones que realiza en esta institución?	4	4	4	4
	18. ¿Disfruta de la autonomía que tiene para ejecutar sus responsabilidades?	4	4	4	4
	19. ¿Su trabajo le permite aprovechar sus competencias profesionales?	4	4	4	4
	20. ¿Considera que las tareas que realiza son interesantes?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	21. ¿Siente que su trabajo tiene un propósito significativo?				
	22. ¿Su trabajo actual representa un paso importante en su desarrollo profesional a largo plazo?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	23. ¿Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades?	4	4	4	4
	24. ¿Los beneficios adicionales que ofrece la universidad son adecuados?	4	4	4	4
	25. ¿El espacio físico de su lugar de trabajo es apropiado?	4	4	4	4
	26. ¿Las condiciones de seguridad en su ambiente de trabajo son satisfactorias?	4	4	4	4
	27. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es colaborativa?	4	4	4	4
	28. ¿Mantiene una buena relación profesional con sus superiores?	4	4	4	4
	29. ¿Siente estabilidad en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	30. ¿Las políticas administrativas de la universidad son claras?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Cama Sotelo, Manuel Salvador
Especialidad del experto	Economista, Dr. en Administración de la Educación y Metodólogo
Código de colegiatura	Colegio de Economistas de Lima Nº 6624
Ficha CTI Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appdirectoriocti/login.do

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 4 de diciembre del 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cientifica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA FILIAL ANGARAES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA (PERÚ), 2025
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Huacho Taipe Erika Pilar

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE Nº 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO	1. ¿Su jefe inmediato le brinda el apoyo que necesita para realizar sus tareas?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que su jefe inmediato se preocupa por su bienestar como persona?	4	4	4	4
	3. ¿Su superior comunica con claridad las metas de su área de trabajo?	4	4	4	4
	4. ¿Recibe orientación clara de su jefe sobre cómo realizar sus funciones eficazmente?	4	4	4	4
	5. ¿Su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	6. ¿La información que recibe para hacer su trabajo es clara y oportuna?	4	4	4	4
	7. ¿Los comunicados importantes de la universidad llegan a todos los colaboradores de manera efectiva?	4	4	4	4
	8. ¿Los canales de comunicación oficiales	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	son eficientes para transmitir información?				
	9. ¿Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral?	4	4	4	4
	10. ¿Los superiores brindan espacios para que los colaboradores expresen sus ideas?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
MOTIVACIÓN	11. ¿Se reconoce su buen desempeño en el trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Recibe reconocimientos concretos por sus logros laborales?	4	4	4	4
	13. ¿La universidad le ofrece oportunidades para capacitarse?	4	4	4	4
	14. ¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en su puesto?	4	4	4	4
	15. ¿La universidad le comunica las posibilidades de ascenso en su puesto?	4	4	4	4

VARIABLE Nº 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA	16. ¿Su trabajo le proporciona un sentimiento de logro personal?	4	4	4	4
	17. ¿Se siente orgulloso(a) de las funciones que realiza en esta institución?	4	4	4	4
	18. ¿Disfruta de la autonomía que tiene para ejecutar sus responsabilidades?	4	4	4	4
	19. ¿Su trabajo le permite aprovechar sus competencias profesionales?	4	4	4	4
	20. ¿Considera que las tareas que realiza son interesantes?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	21. ¿Siente que su trabajo tiene un propósito significativo?	4	4	4	4
	22. ¿Su trabajo actual representa un paso importante en su desarrollo profesional a largo plazo?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	23. ¿Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades?	4	4	4	4
	24. ¿Los beneficios adicionales que ofrece la universidad son adecuados?	4	4	4	4
	25. ¿El espacio físico de su lugar de trabajo es apropiado?	4	4	4	4
	26. ¿Las condiciones de seguridad en su ambiente de trabajo son satisfactorias?	4	4	4	4
	27. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es colaborativa?	4	4	4	4
	28. ¿Mantiene una buena relación profesional con sus superiores?	4	4	4	4
	29. ¿Siente estabilidad en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	30. ¿Las políticas administrativas de la universidad son claras?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Huachaca Urbina, Antonio Roberto
Especialidad del experto	Licenciado en tecnología e Informática, Metodólogo en Investigación.
Código de colegiatura	https://orcid.org/0000-0003-4784-6524
Ficha CTI Vitae (*)	https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=162250

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 5 de diciembre del 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cientifica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA FILIAL ANGARAES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA (PERÚ), 2025
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Huacho Taipe Erika Pilar

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE Nº 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO	1. ¿Su jefe inmediato le brinda el apoyo que necesita para realizar sus tareas?	4	4	4	4
	2. ¿Siente que su jefe inmediato se preocupa por su bienestar como persona?	4	4	4	4
	3. ¿Su superior comunica con claridad las metas de su área de trabajo?	4	4	4	4
	4. ¿Recibe orientación clara de su jefe sobre cómo realizar sus funciones eficazmente?	4	4	4	4
	5. ¿Su jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	6. ¿La información que recibe para hacer su trabajo es clara y oportuna?	4	4	4	4
	7. ¿Los comunicados importantes de la universidad llegan a todos los colaboradores de manera efectiva?	4	4	4	4
	8. ¿Los canales de comunicación oficiales	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	son eficientes para transmitir información?				
	9. ¿Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral?	4	4	4	4
	10. ¿Los superiores brindan espacios para que los colaboradores expresen sus ideas?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
MOTIVACIÓN	11. ¿Se reconoce su buen desempeño en el trabajo?	4	4	4	4
	12. ¿Recibe reconocimientos concretos por sus logros laborales?	4	4	4	4
	13. ¿La universidad le ofrece oportunidades para capacitarse?	4	4	4	4
	14. ¿Tiene la oportunidad de asumir nuevos retos en su puesto?	4	4	4	4
	15. ¿La universidad le comunica las posibilidades de ascenso en su puesto?	4	4	4	4

VARIABLE Nº 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA	16. ¿Su trabajo le proporciona un sentimiento de logro personal?	4	4	4	4
	17. ¿Se siente orgulloso(a) de las funciones que realiza en esta institución?	4	4	4	4
	18. ¿Disfruta de la autonomía que tiene para ejecutar sus responsabilidades?	4	4	4	4
	19. ¿Su trabajo le permite aprovechar sus competencias profesionales?	4	4	4	4
	20. ¿Considera que las tareas que realiza son interesantes?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	21. ¿Siente que su trabajo tiene un propósito significativo?	4	4	4	4
	22. ¿Su trabajo actual representa un paso importante en su desarrollo profesional a largo plazo?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	23. ¿Considera que su salario es justo en relación con sus responsabilidades?	4	4	4	4
	24. ¿Los beneficios adicionales que ofrece la universidad son adecuados?	4	4	4	4
	25. ¿El espacio físico de su lugar de trabajo es apropiado?	4	4	4	4
	26. ¿Las condiciones de seguridad en su ambiente de trabajo son satisfactorias?	4	4	4	4
	27. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es colaborativa?	4	4	4	4
	28. ¿Mantiene una buena relación profesional con sus superiores?	4	4	4	4
	29. ¿Siente estabilidad en su puesto de trabajo?	4	4	4	4
	30. ¿Las políticas administrativas de la universidad son claras?	4	4	4	4



Dr. Luis Alberto Torres Cabanillas
INGENIERO ESTADÍSTICO
CIP: 49863

Firma del Juez Experto

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Apellidos y Nombre del experto	**TORRES CABANILLAS LUIS ALBERTO**
Especialidad del experto	DOCTOR EN INGENIERIA
Código de colegiatura	INGENIERO ESTADISTICO CIP 49863
Ficha CTI Vitae (*)	https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=61246

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 5: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO

FORMATO DE CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO (UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA)

Por medio de la presente, informamos que la empresa Universidad Nacional de Huancavelica - Facultad de ingeniería de Minas Civil Ambiental autoriza al tesista Erika Pilar Huacho Taipe con código de matrícula 100087770 de la carrera profesional de Administración de Empresas de la Universidad científica del sur, hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el consentimiento de la institución, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2025

Información y/o permiso solicitado y a emplear en la tesis:

1. PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA A LOS COLABORADORES

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud del interesado (a) para los fines que estime conveniente.

Lima, 19 de setiembre de 2025

Firma del Tesita
DNI: 72198404

DECANA

Firma y sello de la Empresa
Razón Social de la Empresa:
Facultad de Ingeniería de Mina Civil Ambiental - UNH
RUC: 20168014962
Sitio web: www.unh.edu.pe

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 19

FORMATO DE CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO (UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA)

Estimado participante

El objetivo de esta información es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2025.

La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima.

En ningún caso sus respuestas serán presentadas acompañadas de su nombre o de algún dato que lo identifique.

Inicialmente deberá contestar una breve encuesta respecto al perfil demográfico.

Su participación es totalmente voluntaria y puede darla por terminada en cualquier momento. Asimismo, puede plantear todas sus dudas respecto a la investigación antes, durante y después de su participación al correo del investigador: 100087770@cientifica.edu.pe

La información que nos pueda brindar será de gran ayuda.

Lima, 19 de setiembre de 2025

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE CARRERA N° 089- DACADM-CPE-DAFCE–U. CIENTIFICA/VILLA-2025

VISTO:

El informe de resolución independiente académico y la aprobación de un comité de Ética del proyecto de tesis titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA FILIAL ANGARAES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, 2025 presentado por:

-ERIKA PILAR HUACHO TAIPE //

CONSIDERADO:

Que, de acuerdo con el reglamento general de la universidad Científica del sur y los reglamentos de para obtener el título en la Carrera de Administración de Empresas se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, el inciso 4 del artículo 79 del Reglamento de Estudios de Pregrado vigente establece que:

> "*Todos los proyectos de tesis luego de tener un informe aprobatorio de la revisión independiente deben presentarse a uno de los dos Comités Institucionales de Ética en Investigación (CIEI) para su revisión y aprobación, salvo que el responsable de investigación considerase el no envío de la tesis en conformidad con las indicaciones emitidas por la DGIDI*."

Que, mediante Resolución Directoral No. 008-DGIDI-CIENTIFICA-2023, que aprueba el documento titulado

> "*Precisiones respecto a la evaluación de proyectos de tesis e investigación realizados por los miembros de la Universidad Científica del Sur (versión 2023)"* dispone que las situaciones por las que un proyecto de tesis puede ser eximido de ser enviado a evaluación de un comité de ética e integridad científica son las siguientes:

1. Proyectos no realizados en personas ni muestras de material biológico obtenido de seres humanos.
2. Análisis secundario de bases de datos públicamente disponibles o que provengan de investigaciones aprobadas por un comité de ética.
3. Revisiones sistemáticas con o sin metaanálisis.
4. Estudios bibliométricos.
5. Estudios con permisos otorgados por las instituciones nacionales competentes para la protección del sujeto de investigación y que son supervisados por estas.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

QUE, el responsable de investigación de la carrera de Administración de Empresas ha informado que la tesis en cuestión consiste en un estudio de recolección de datos anónimos que no altera las condiciones humanas, físicas, psicológicas ni emocionales de los participantes;

QUE, por la naturaleza del estudio (encuestas anónimas) el proyecto se ajusta a los criterios de exoneración previstos en la normativa vigente de la DGIDI;

QUE, el segundo párrafo del artículo 70 del Reglamento de Estudios de Pregrado dispone que: "A partir de la fecha de aprobación, el tesista tiene como máximo 18 meses para la ejecución y presentación de la tesis para sustentación.

Que, de acuerdo normativa vigente de la universidad científica del sur, en uso de las atribuciones conferidas al director académico de carrera

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA FILIAL ANGARAES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, 2025 con Número de registro: PRE-1-2025-01120, y establecer el inicio del periodo de ejecución del mencionado proyecto.
Nombrar al docente ARTURO ENRIQUE BURGA NORIEGA // como asesor para el desarrollo de tesis en cuestión Regístrese, Comuníquese y archívese



Director Académico
Carrera de Administración de Empresas

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis