

Interacción laboral y bienestar organizacional: un estudio sobre clima y satisfacción laboral en una universidad pública peruana

Workplace interaction and organizational well-being: a study on job climate and satisfaction in a peruvian public university

^aWillian Perez Sulcaray¹ ^bMirla M. Ayala Poma² ^cSheymar F. Lazaro Mendoza² ^dRubén García Huamani² ^eGary F. Rojas Hurtado² ^fJenny M. Repuello Soto³ ¹Universidad Nacional Mayor de San Marcos²Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma³Universidad Nacional de Huancavelica

Recibido: Octubre, 2025 / Aceptado: Diciembre 2025 / Publicado: Diciembre 2025

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024. El estudio fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental, transeccional o transversal, de nivel correlacional, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvieron conformadas por 80 trabajadores administrativos, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de tipo censal, en función de las características del estudio. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento de recolección de datos consistió en un cuestionario estructurado de 50 ítems: 25 correspondientes a la variable clima organizacional, distribuidos en cinco dimensiones (planeación, organización, dirección, control y procesos de potencial humano), y 25 ítems para la variable satisfacción laboral, organizados en siete dimensiones (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Para la medición de las variables se utilizó la escala de Likert con cinco opciones de respuesta: Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Muy en desacuerdo (1). Los instrumentos aplicados cumplieron con los criterios de confiabilidad y validez. Los resultados evidencian que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, según la percepción de los trabajadores administrativos, ya que el nivel de significancia obtenido fue $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman fue 0.899. Esto indica una correlación positiva alta entre ambas variables, lo que permite concluir que una alta percepción del clima organizacional se asocia con un elevado nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores administrativos, universidad pública

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of administrative workers at the Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024. The study was applied, with a non-experimental, cross-sectional or transversal design, correlational level, developed under a quantitative approach. The population and sample consisted of 80 administrative workers, selected through a non-probabilistic census-type sampling, based on the characteristics of the study. The technique used was the survey, and the data collection instrument consisted of a structured questionnaire of 50 items: 25 corresponding to the organizational climate variable, distributed in five dimensions (planning, organization, direction, control and human potential processes), and 25 items for the job satisfaction variable, organized in seven dimensions (physical and / or material conditions, labor and / or remuneration benefits, administrative policies, social relations, personal development, task performance and relationship with authority). The Likert scale was used to measure the variables with five response options: Strongly agree (5), Agree (4), Neither agree nor disagree (3), Disagree (2), and Strongly disagree (1). The instruments met the reliability and validity criteria. The results show that the organizational climate is significantly related to job satisfaction, as perceived by administrative workers, with a significance level of $p < .05$ and a Spearman's rho coefficient of 0.899. This indicates a high positive correlation between both variables, leading to the conclusion that a high perception of the organizational climate is associated with a high level of job satisfaction.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, administrative workers, public university

INTRODUCCIÓN

En el contexto de las universidades públicas peruanas, la calidad de la gestión institucional no solo depende de los recursos académicos y tecnológicos, sino también del bienestar del personal administrativo, cuyas funciones son fundamentales para el funcionamiento eficiente de la organización. Sin embargo, se evidencia una creciente preocupación por el clima organizacional, caracterizado muchas veces por deficiencias en la comunicación interna, relaciones laborales tensas, escasa motivación y limitado reconocimiento del desempeño. Estos factores repercuten directamente en los niveles de satisfacción laboral, generando desmotivación, bajo compromiso organizacional, rotación de personal e incluso una disminución en la calidad del servicio brindado a los usuarios.

Particularmente en la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, se han identificado signos de deterioro en las interacciones laborales, como el limitado trabajo colaborativo, la existencia de conflictos no gestionados adecuadamente y un liderazgo organizacional poco efectivo. Estas condiciones afectan el bienestar organizacional y generan un ambiente poco propicio para el desarrollo del talento humano.

Frente a esta problemática, se hace necesario analizar las dimensiones del clima organizacional y su vínculo con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, a fin de formular estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, el bienestar del personal y la mejora continua del desempeño institucional. En este contexto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024?

Govea & Zuñiga (2020), reportaron que 24 personas manifestaron estar conformes con el clima organizacional de la empresa, mientras que en la satisfacción laboral 32 expresaron estar satisfechas con su trabajo. García (2020), encontró una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional, estrés laboral y satisfacción laboral. Por su parte Ángel et al. (2020), señalaron que la mayoría de los encuestados percibieron un clima organizacional que requiere mejorar 56%, mientras que el 40.7% calificó su satisfacción laboral como satisfactorio y el 46.2% como muy satisfactorio. Además, identificaron una correlación moderada entre clima organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$).

Calonge et al. (2024), encontraron una correlación baja, pero significativa entre las variables, la cual se comprobó mediante el estadístico Rho de Spearman = 0.273 con un valor $p = 0.000$. Jimenez (2023), evidenció una correlación moderada entre las variables, ya que el nivel de significancia obtenido es ($p = .000 \leq .05$). Esto confirma que el CETPRO de Carabayllo existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el aprendizaje. Laura (2022), corroboró una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de hospital ($p = 0,000$). Además, se obtuvo un

coeficiente de correlación de 0.843, lo cual refleja una conexión positiva y muy fuerte entre ambas variables. Ponce et al. (2022), reportaron una correlación positiva y elevada entre ambas variables, lo cual se refleja en los valores obtenidos: $x^2=26.64q$ y $r=0.631$. Asimismo Campos (2020) también identificó una relación significativa entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral ($p < 0.05$).

Según Louffat (2018), el clima organizacional es la identificación de los niveles de satisfacción del empleado en relación con los diversos elementos del proceso administrativo (incluida la administración del potencial humano) por ende, con la empresa donde trabaja. Para Chiavenato (2009), el clima es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización e influye poderosamente en su comportamiento. Por su parte, Brunet (1987), es el sentido de un individuo sin que este consiente del papel y de la existencia de los factores que lo componen de esta forma resulta difícil medir el clima, puesto que nunca se sabe muy bien si el empleado lo evalúa en función a sus opiniones personales o de las características verdaderas de la organización.

El modelo del clima organizacional propuesto por Louffat (2018), se encuentra estrechamente vinculado al proceso administrativo, donde los trabajadores dependen directamente del comportamiento administrativo y la percepción que tiene respecto a los procedimientos mencionados en la cual influye que las cinco dimensiones deben trabajar juntos para lograr un clima organizacional recompensado, esperado y apoyado.

Tabla N°01:
Dimensiones de clima organizacional.

Dimensiones	Definición
La planeación.	Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: Visión, misión, objetivos de la empresa, políticas y presupuesto.
La organización.	Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: Modelo organizacional, organigrama, manuales, condiciones organizacionales y componentes organizacionales.
La dirección.	Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: Liderazgo, motivación, comunicación y conflictos.
El control.	Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: Tipos, procesos, indicadores y momentos.
Procesos de potencial humano.	Es el grado y las características de la satisfacción del personal en relación de los elementos: diseño organizacional y de puestos, reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, capacitación, remuneración y compensación.

Nota. Datos tomados de Louffat (2018).

Para efectos del presente estudio, se asume la definición de clima organizacional propuesta por Louffat (2018), dado que su enfoque se articula directamente con el proceso

administrativo y permite analizar la percepción de los trabajadores administrativos a partir de las dimensiones de planeación, organización, dirección, control y procesos de potencial humano, las cuales resultan pertinentes para el contexto universitario.

Robbins & Coulter (2018), definen a la satisfacción laboral como la actitud que muestra cada persona dentro de su trabajo. Si el trabajador está satisfecho posee una actitud positiva si es lo contrario muestra una actitud negativa. Haciendo referencia a la actitud con la satisfacción laboral. Para Landy & Conte (2005), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales, que pueden ser vistas como las reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su centro laboral. Por su parte Palma (2005), la satisfacción laboral es lo que percibe el trabajador de manera positiva o negativa en base a las experiencias obtenidos dentro del ambiente laboral donde el trabajador se desenvuelve y se relaciona con el desempeño laboral.

Tabla N°02:

Dimensiones de la satisfacción laboral.

Dimensiones	Definición
Condiciones físicas y/o materiales.	Son los recursos físicos y el entorno estructural en los que el trabajador realiza sus tareas cotidianas.
Beneficios laborales y/o remunerativos.	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico recibido por el trabajo que realiza.
Políticas administrativas.	Es el grado en que los trabajadores respetan y siguen las normas establecidas por la institución para guiar y organizar su relación laboral.
Relaciones sociales.	Grado de bienestar percibido en la convivencia y trabajo conjunto con otros miembros del equipo.
Desarrollo personal.	Es la oportunidad de desempeñar funciones que aporten al desarrollo integral del trabajador y le permite alcanzar un sentido de autorrealización.
Desempeño de tareas.	El valor que el trabajador le atribuye a las actividades que realiza diariamente dentro de la organización.
Relación con la autoridad.	Es la evaluación que hace el trabajador sobre la calidad de su vínculo con su jefe inmediato y sobre las tareas que realiza diariamente.

Nota. Datos tomados de Palma (2005).

En relación con la satisfacción laboral, se adopta la definición planteada por Palma (2005), debido a que considera la percepción del trabajador respecto a las experiencias vividas en su entorno laboral y permite evaluar esta variable mediante dimensiones ampliamente utilizadas en estudios organizacionales, tales como condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

El estudio se justifica teóricamente al fundamentarse en el comportamiento organizacio-

nal, destacando la incidencia de la interacción laboral en el clima organizacional y la satisfacción laboral, factores determinantes en el desempeño institucional. Desde el enfoque metodológico, se emplea un diseño cuantitativo de tipo correlacional, que permite analizar la relación entre variables en un entorno aplicado. En el ámbito práctico, los hallazgos proporcionan evidencia empírica relevante para optimizar la gestión del talento humano en universidades públicas, promoviendo estrategias orientadas al bienestar organizacional y a la mejora del entorno laboral.

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024, comprender esta relación permite orientar estrategias de mejora en la gestión administrativa, promoviendo un entorno laboral favorable que incida positivamente en la eficiencia institucional y en la calidad del servicio que se brinda a la comunidad universitaria. Además, este estudio busca aportar evidencia empírica que sustente la toma de decisiones en políticas internas, fomente el bienestar del personal administrativo, fortalezca el sentido de pertenencia y contribuya al logro de los objetivos institucionales en el marco de una cultura organizacional sólida y orientada al desarrollo.

METODOLOGÍA.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, caracterizado por ser un conjunto de procesos sistemáticos que emplean la recolección y el análisis estadístico de datos con el propósito de comprobar hipótesis y establecer patrones de comportamiento. Se utilizó el método científico, entendido como un procedimiento riguroso, ordenado y sistemático para el desarrollo del conocimiento en el ámbito investigativo. El estudio es de tipo aplicado, ya que busca que los nuevos conocimientos generados puedan ser llevados a la práctica. El nivel de investigación es correlacional, cuyo objetivo es conocer la relación entre dos o más variables dentro de una población determinada. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, debido a que no se manipularon deliberadamente las variables y la recolección de datos se realizó en un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018).

La población y muestra estuvieron conformadas por 80 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico censal, en función de las características del estudio. Como instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario estructurado de 50 ítems: 25 correspondientes a la variable clima organizacional, distribuidos en cinco dimensiones (planeación, organización, dirección, control y procesos de potencial humano), y 25 ítems destinados a medir la variable satisfacción laboral, organizados en siete dimensiones (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Para la medi-

ción de las variables se utilizó la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Muy en desacuerdo (1). Los instrumentos de recolección de datos cumplieron con los requisitos esenciales de confiabilidad y validez.

RESULTADOS.

Los resultados obtenidos contribuyen a una mejor comprensión de cómo el clima organizacional, en sus distintas dimensiones, puede relacionarse con el desempeño laboral. Este enfoque analítico no solo valida empíricamente la relación entre ambas variables, sino que también proporciona una base sólida para la toma de decisiones estratégicas orientadas a la mejora continua, la innovación institucional y el fortalecimiento de la competitividad académica en el contexto de la educación superior pública en el Perú.

Tabla N°03:

Resultados descriptivos de la variable clima organizacional.

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Moderado: [65-85>	2	2,5
Alto: [85-105>	19	23,8
Muy Alto: [105-125]	59	73,8
Total	80	100,0

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

En la tabla 3, se aprecia los resultados de la variable clima organizacional donde se describe que el 2.5 % se encuentran en el nivel moderado, el 23.8 % se encuentra en el nivel alto 73.8 % de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.

Tabla N°04:

Resultados descriptivos de la satisfacción laboral.

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto: [85-105>	18	22,5
Muy Alto: [105-125]	62	77,5
Total	80	100,0

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

En la tabla 4, se aprecia los resultados de la variable satisfacción laboral donde se describe que el 22.5 % se encuentran en el nivel alto y el 77.5% en el nivel muy alto de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.

Tabla N°05:
Prueba de normalidad

	Kolmogoron-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje de la Variable Clima organizacional	,196	80	,001
Puntaje de la Variable Satisfacción Laboral	,264	80	,001

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

De acuerdo con los resultados estadísticos de la tabla 5 donde se aprecia que el valor de Sig <0.05 en ambas variables se concluye que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará el estadístico de correlación Rho de Spearman para la prueba de hipótesis (Supo, 2014).

Tabla N°06:
Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

		Clima orga- nizacional	Satisfacción La- boral	
Rho de Spearman	Puntaje de la Varia- ble Clima organiza- cional	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Puntaje de la Va- riable Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

En la tabla 6, se muestran los resultados obtenidos al contrastar la hipótesis general. Con un nivel de significancia del 5%, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman por tener ambas variables iguales valores finales 0.899, lo que indica una correlación positiva alta.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos obtenidos en este estudio demuestran que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024. Este vínculo se confirmó mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde ambas variables obtuvieron un valor final de 0.899, lo que indica una correlación positiva alta. Este hallazgo se encuentra en concordancia con lo reportado por Govea & Zuñiga (2020), quienes identificaron niveles favorables en ambas variables en su población de estudio. De igual modo, Laura (2022) confirmó una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud, con un valor p = 0.000 y una correlación de 0.843, lo que refuerza la consistencia

de los resultados. Por su parte, Calonge et al. (2024) también hallaron una asociación significativa aunque baja ($Rho = 0.273$; $p = 0.000$), lo que sugiere que, si bien la intensidad del vínculo puede variar según el contexto institucional, la relación entre ambas variables es estadísticamente comprobable.

La investigación revela que existe relación significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024. Sustentada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.787, esto indica correlación positiva alta. En línea con estos hallazgos, Jiménez (2023) reportó una correlación moderada y significativa ($p = 0.000 \leq 0.05$) entre variables similares en el CETPRO de Carabayllo, lo que respalda la existencia de un vínculo positivo entre procesos de gestión como la planeación y factores vinculados al bienestar laboral.

Los hallazgos del estudio indican que existe relación significativa entre la organización y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024. Reflejada en un coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde ambas variables obtuvieron un valor final de 0.870. Este resultado es coherente con lo reportado por Campos (2020), quien identificó una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0.05$), respaldando así la influencia de los factores organizativos en el bienestar laboral del personal.

El análisis realizado muestra que existe relación significativa entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024. Esto se evidencio a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde ambas variables obtuvieron un valor final de 0.802. En concordancia, Ponce et al. (2022) también reportaron una asociación positiva y elevada entre ambas variables, con resultados estadísticos de $\chi^2 = 26.64$ y $r = 0.631$, lo cual reafirma que una dirección efectiva contribuye significativamente al nivel de satisfacción del personal.

Los resultados evidencian que existe relación significativa entre la control y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2024. Sustentada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde ambas variables obtuvieron un valor final de 0.929. En contraste, Ángel et al. (2020) identificaron una correlación moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($rs = 0.205$; $p = 0.05$), aunque también destacaron percepciones diversas respecto al entorno organizacional y niveles de satisfacción. Estos datos sugieren que, si bien la magnitud de la relación puede variar según el componente organizacional analizado, el control administrativo influye de manera determinante en la satisfacción laboral cuando está bien estructurado y ejecutado.

Este estudio muestra que existe relación significativa entre potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Al-

toandina de Tarma, 2024. Sustentada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde ambas variables obtuvieron un valor final de 0.877. En un estudio relacionado, García (2020) identificó una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral, lo que reafirma que los factores humanos y psicosociales inciden directamente en el bienestar y desempeño del personal administrativo.

El presente estudio aporta elementos novedosos tanto en el proceso metodológico como en los hallazgos obtenidos. En primer lugar, constituye una de las pocas investigaciones desarrolladas en el contexto de universidades públicas emergentes del centro del Perú, específicamente en la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, lo que permite generar evidencia empírica en un escenario institucional escasamente abordado por la literatura científica.

En segundo lugar, el estudio adopta el modelo de clima organizacional propuesto por Louffat (2018), integrándolo de manera sistemática con las dimensiones de satisfacción laboral planteadas por Palma (2005), lo cual posibilita un análisis articulado entre los procesos administrativos y la percepción del bienestar laboral del personal administrativo. Esta integración metodológica constituye un aporte relevante para el análisis organizacional en el ámbito universitario.

El presente estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, la investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental y de corte transversal, lo cual impide establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas. Asimismo, el estudio se circunscribe a una única universidad pública, lo que limita la generalización de los resultados a otros contextos institucionales.

De igual manera, la información recolectada se basó en la percepción de los trabajadores administrativos, lo que puede estar sujeta a sesgos de respuesta asociados a factores personales o contextuales al momento de la aplicación del instrumento.

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda que futuras investigaciones amplíen el alcance del estudio, incorporando universidades públicas y privadas de distintas regiones del país, a fin de comparar resultados y fortalecer la validez externa de los hallazgos. Asimismo, se sugiere emplear diseños longitudinales o enfoques mixtos que permitan analizar la evolución del clima organizacional y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo, así como profundizar en el análisis cualitativo de las percepciones del personal administrativo.

Finalmente, se recomienda explorar la influencia de otras variables organizacionales, tales como el liderazgo, la cultura organizacional o el compromiso laboral, que podrían complementar la comprensión integral del bienestar organizacional en el ámbito universitario.

CONCLUSIONES.

1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral se-

gún los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman es 0.899; lo que se interpreta como una correlación positiva alta entre las variables de las cuales se entiende que es posible establecer una relación viable mencionando que el trabajador que tiene una alta percepción de clima organizacional tiende un alto nivel de satisfacción laboral.

2. La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman es 0.787; muestra la relación positiva ya que la planeación es la base para el proceso de trabajo en cada institución en la cual conlleva a la satisfacción laboral.
3. La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman es 0.870; guarda relación positiva mostrando una relación eficiente entre las dimensiones.
4. La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Tau Rho de Spearman es 0.802; guarda relación positiva en la cual conlleva una satisfacción laboral deseado a través de la construcción de relaciones, el reconocimiento y la retroalimentación.
5. El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman es 0.929; se toma como base fundamental la capacidad de tomar decisiones y organizar el trabajo para influir la satisfacción laboral.
6. El potencial humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman es 0.877, es un factor que puede influir en la satisfacción laboral mediante las capacidades y sentimientos de cada integrante.

REFERENCIAS

- Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/ENEO.23958421E.2020.3.789>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.

- Calonge, E., Villoslada, O., Valiente, Y., & Diaz, F. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IX*. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3145>
- Campos, G. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018* [UNMS]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11800>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición). McGraw-Hill Education.
- García, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil – Ecuador, 2019*. UNMS.
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Jimenez, I. (2023). *Clima organizacional y evaluación del desempeño docente en el CETPRO "Carabayllo". Carabayllo. Lima* [UNMS]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/22234>
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill. <https://ns2.clea.edu.mx/biblioteca/files/original/3ef1159685b8f7c22a3580258c71856e.pdf>
- Laura, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de Tecnología Médica en Radiología de un hospital de la Región Callao, 2021* [UNMS]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18088>
- Louffat, E. (2018). *Administración del Potencial Humano*. CENGAGE.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. CARTOLAN EIRL.
- Ponce, L., Ruelas, M., & 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., & Coulter, M. (2018). *Administración 13E* (Decimotercera). Pearson.
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis*. Bioestadístico EIRL. www.bioestadistico.com