

ARTÍCULO FINAL - REPOSITORIO CRAI - UPeU (11MAR2026) - Turnitin.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:566520899

Fecha de entrega

11 mar 2026, 4:08 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 mar 2026, 4:09 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

ARTÍCULO FINAL - REPOSITORIO CRAI - UPeU (11MAR2026) - Turnitin.docx

Tamaño del archivo

102.2 KB

19 páginas

6179 palabras

37.189 caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
2	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
3	Publicación	Elvira Yanett Calonge-Angulo, Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre, Yoni Mateo Vali...	<1%
4	Internet	ciencialatina.org	<1%
5	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
6	Internet	dialnet.unirioja.es	<1%
7	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2023-06-08	<1%
9	Internet	www.coursehero.com	<1%
10	Publicación	Ponce Quispe, Lucas. "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes ...	<1%
11	Internet	hdl.handle.net	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-30	<1%
13	Internet	sinergiaacademica.com	<1%
14	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
15	Publicación	Christian Jairo Tinoco Plasencia. "Organizational Climate and Job Satisfaction Am...	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-05-06	<1%
17	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
18	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
19	Internet	educas.com.pe	<1%
20	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-04-06	<1%
22	Publicación	Bedregal Arenas, Mariela. "Calidad de atención de enfermería y nivel de satisfacci...	<1%
23	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2025-04-22	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-17	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-05-05	<1%

26	Internet	repositorio.uta.edu.ec	<1%
27	Trabajos entregados	First City University College on 2025-05-29	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-11-27	<1%
29	Internet	revistas.usfx.bo	<1%
30	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2025-04-22	<1%
31	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2007-06-12	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2020-01-04	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion on 2025-12-18	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-01-23	<1%
35	Internet	docplayer.com.br	<1%
36	Internet	polodelconocimiento.com	<1%
37	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
38	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
39	Internet	repository.usta.edu.co	<1%

40	Internet	revista.unibagua.edu.pe	<1%
41	Publicación	"Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Vo...	<1%
42	Publicación	Amit Roy Flores Rivera. "Trust and organizational climate: an essential link in the ...	<1%
43	Trabajos entregados	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2025-02-13	<1%
44	Publicación	Evaristo Barrera-Algarín, José-Luís Sarasola-Sánchez-Serrano, Abraham García-Go...	<1%
45	Publicación	Mamani Quispe, Elena Zenaida. "La competitividad y su relación con el capital int...	<1%
46	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-11-12	<1%
47	Trabajos entregados	Universidad Nacional San Agustín- on 2025-03-10	<1%
48	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-01-22	<1%
49	Internet	editoraartemis.com.br	<1%
50	Internet	produccioncientificaluz.org	<1%
51	Internet	repositorio.esan.edu.pe	<1%
52	Internet	revistatribunal.org	<1%
53	Trabajos entregados	uncedu on 2023-11-16	<1%

54	Internet	
www.researchgate.net		<1%
55	Internet	
www.scielo.org.pe		<1%
56	Internet	
www.theibfr.com		<1%

Clima y satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín

Job climate and satisfaction among employees of the National University of San Martín

Mayra Maysi López Dávila

maysilopez@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-8278-2402>

Universidad Peruana Unión

Luis Ivan Sanchez Villalobos

Ivan.villalobos@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0000-2611-2113>

Universidad Peruana Unión

Adita Pinedo Pinedo

adita.pinedo@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0008-3272-9687>

Universidad Peruana Unión

Carmen Doreli Guerrero Chocán

carmen.guerrero@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-0546-7198>

Universidad Peruana Unión

RESUMEN

Este estudio tiene justificación en la importancia de la determinación del vínculo existente del clima y satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín; siendo el objetivo del estudio determinar el vínculo entre estas variables planteadas. La metodología que se desarrolló fue de tipo básica, no experimental, considerando el enfoque cuantitativo, mientras que el nivel fue descriptivo correlacional, de corte transversal, la muestra fue constituida por 302 colaboradores de la universidad de estudio, la data se recabó empleando cuestionarios que se aplicó a la muestra de estudio, los cuestionarios se validaron por juicio de expertos, la fiabilidad de este instrumento tuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach = ,958 para 40 ítems, el proceso de la data fue mediante el software estadístico SPSS 27. Este estudio obtuvo resultados de determinar un coeficiente Rho de Spearman = ,820 para las variables clima y satisfacción laboral; asimismo los coeficientes Rho = ,748, Rho = ,751, Rho = ,766, para compromiso, ambiente e interacción con satisfacción laboral. Este estudio abordó la conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre el clima y la satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional

de San Martín; asimismo, existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso, el ambiente y la interacción con la satisfacción laboral.

Palabras clave: Ambiente laboral, clima laboral; compromiso laboral, interacción laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This study is justified by the importance of determining the relationship between work climate and job satisfaction among employees of the National University of San Martín. The objective of the study was to determine the link between these variables. The methodology employed was basic and non-experimental, using a quantitative approach. The study was descriptive-correlational and cross-sectional. The sample consisted of 302 employees of the university. Data was collected using questionnaires administered to the study sample. The questionnaires were validated by expert judgment, and the reliability of the instrument was demonstrated with a Cronbach's alpha coefficient of .958 for 40 items. Data processing was performed using SPSS 27 statistical software. This study yielded results showing a Spearman's rho coefficient of .820 for the variables of work climate and job satisfaction; similarly, rho coefficients of .748, .751, and .766 were obtained for commitment, environment, and interaction with job satisfaction. This study addressed the conclusion that there is a statistically significant relationship between the climate and job satisfaction of the employees of the National University of San Martín; likewise, there is a statistically significant relationship between commitment, environment and interaction with job satisfaction.

Keywords: Work environment, work climate; work commitment, work interaction, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Este estudio tiene relevancia porque permite conocer el vínculo existente entre las variables de estudio, las mismas que facilitan a las autoridades tomar decisiones asertivas para el mejoramiento del clima laboral, reflejándose con un crecimiento eficaz de las prestaciones brindadas a los estudiantes en general; asimismo, la satisfacción laboral es fundamental para el mejoramiento general de los colaboradores, y su mejora contribuirá significativamente al confort del trabajo y mejor calidad en el desarrollo de la vida. En opinión de Tinoco (2023) señala que en el contexto universitario el 53.5% de colaboradores tienen un buen clima laboral y una satisfacción en el trabajo del 68.3%.

18 Las variables abordadas en esta investigación fueron el clima y la satisfacción laboral, en ese sentido la variable clima laboral es la experiencia y percepción e interacción compartida entre los colaboradores del entorno de trabajo, en donde se caracterizan por evidenciar los valores institucionales y criterios sociales (Fletcher et al., 2024). En ese sentido, la satisfacción laboral mide el nivel de conformidad que tienen los trabajadores con el empleo, considerando aspectos como la remuneración, estabilidad, reconocimiento, y las opciones de crecimiento técnico (Xiang et al., 2024).

2 La problemática primordial del estudio se fundamenta en la falta de satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín debido a un clima laboral desfavorable, unido a factores como la deficiente comunicación interna, el liderazgo ineficaz y la condición laboral poco propicia generan desmotivación y falta de satisfacción laboral de los colaboradores. Esta situación no solo incrementa la rotación de personal, sino que también disminuye la moral y el compromiso organizacional, debilitando la cohesión y el sentido de pertenencia entre los colaboradores.

51 La persistencia de estas condiciones adversas en el clima laboral no solo afecta la satisfacción laboral, sino también repercute en la eficiencia institucional y calidad del servicio educativo que ofrece la UNSM. Un entorno caracterizado por la falta de motivación y compromiso limita la innovación, reduce la capacidad de trabajo en equipo y genera un desgaste emocional que impacta en la atención a los estudiantes y en el logro estratégico de los objetivos institucionales. En consecuencia, la problemática del clima laboral desfavorable se convierte en un factor crítico que compromete el bienestar y sostenibilidad de los colaboradores, y la competitividad de la institución en el contexto regional y nacional.

31 En el contexto nacional, Ortega y Campos (2024) señalan que en el Perú el 45% de los colaboradores manifiestan insatisfacción laboral debido a problemas vinculados al clima

organizacional, lo que evidencia que este fenómeno no es aislado, más bien es una tendencia amplia que perjudica a diversas instituciones.

La finalidad general de este estudio fue establecer la relación entre clima y la satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín (UNSM). Asimismo, se planteó como objetivos específicos determinar la relación entre el compromiso laboral, ambiente laboral, interacción laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la UNSM.

Este estudio ayuda al progreso institucional porque con los resultados contribuye al fortalecimiento del clima laboral reforzando su compromiso hacia la institución. En los estudios realizados existe un vacío teórico al no existir un estudio en el ámbito de una institución pública, por lo que con este estudio se contribuyó de manera significativa el aporte en el ámbito de una universidad pública. Las implicancias que pudo existir al no haberse realizado la presente investigación fue que a largo plazo hubiese incrementado la insatisfacción laboral de los colaboradores, disminuyendo la pertenencia institucional, desmotivación de los colaboradores, rotación de personal, todo esto afecta también a la sociedad y a los académicos por el servicio deficiente. Conforme a Ortega y Campos (2024) señalan que evaluar el clima laboral en una institución es importante para medir criterios de satisfacción en el trabajo.

Esta investigación tiene justificación teórica porque se respalda en las bases teóricas de las variables estudiadas; tiene justificación práctica porque los resultados establecidos en esta investigación permiten establecer los vínculos entre las variables estudiadas, beneficiando a la institución universitaria, colaboradores, estudiantes y público en general porque se brindará un servicio eficiente considerando los resultados alcanzados en el estudio. El estudio se justifica de manera metodológica porque se utilizó metodología de tipo básica, cuantitativa, correlacional, para la recolección de datos se aplicaron encuestas a los colaboradores de la universidad. De acuerdo con Tinoco (2023) alude que al conocer la manera como los colaboradores diferencian el clima laboral favorece la adopción de programas de bienestar y medidas de prevención de ausentismo laboral.

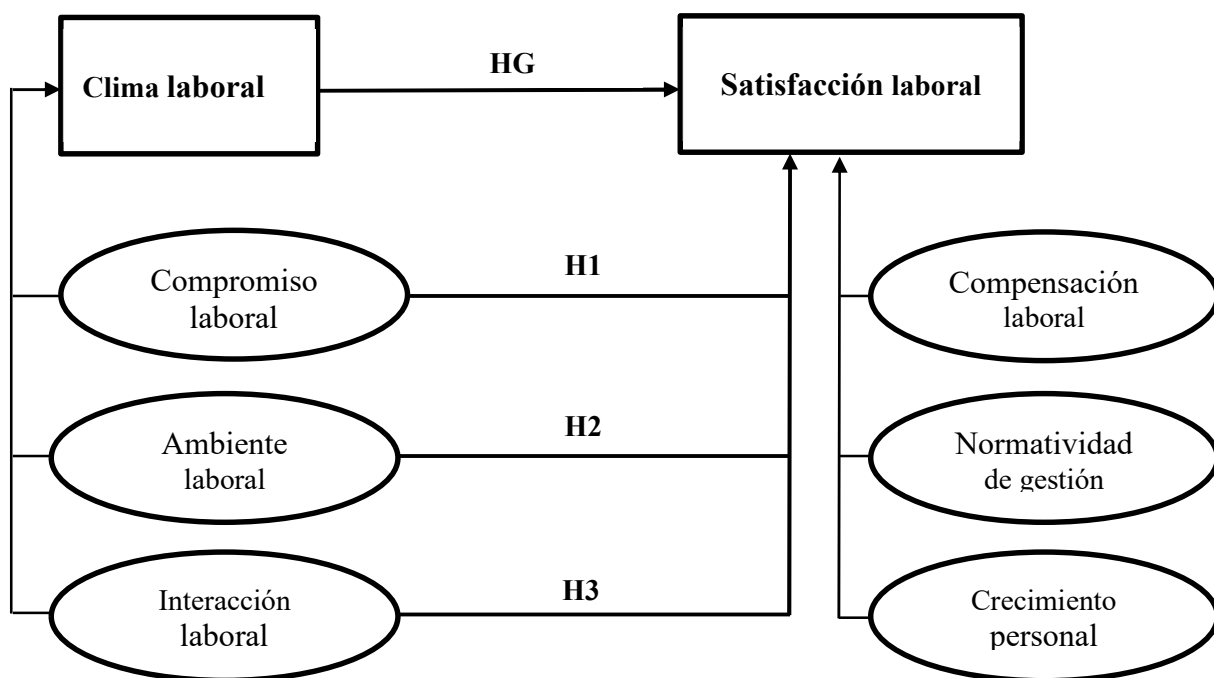
Este estudio brinda aporte científico a las ciencias administrativas al proporcionar un aporte teórico sobre las variables investigadas, el cual servirá como modelo empírico de referencia para otras universidades públicas o privadas para el mejoramiento del clima laboral y elevar la satisfacción laboral. Desde una perspectiva filosófica, este estudio fomenta la comodidad integral de los colaboradores, fomentando un contorno laboral ético y responsable que impulsa tanto la productividad como el progreso técnico y personal de los colaboradores. Ortega y Campos (2024) argumentan que la determinación del clima laboral adecuado en una institución ayuda a desarrollar

estrategias que garantizarán el adecuado funcionamiento de una institución.

Las preguntas que guían esta investigación son ¿Cuál es el vínculo del clima y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín?; asimismo, ¿Qué relación existe entre el compromiso, ambiente e interacción con la satisfacción en el trabajo? El modelo teórico planteado es el siguiente:

Figura 1

Modelo teórico planteado



MARCO TEÓRICO

Clima laboral

De acuerdo con Zhang et al. (2024) refieren que el ambiente laboral es la percepción de los trabajadores respecto al impacto que tiene el ambiente de trabajo con su bienestar general, siendo importante para determinar el accionar y comportamiento hacia sus roles asignados de cada colaborador. La administración de personal en universidades públicas es relevante para contar con un clima laboral orientado a la identificación institucional ya que esto permitirá una mejor calidad de servicio universitario. En concordancia con Xie et al. (2024) señalan que para fortalecer el clima y satisfacción laboral se deben desarrollar oportunidades profesionales, reconocimientos laborales, superación profesional, estos criterios incentivan el desarrollo técnico de los colaboradores porque no solo fortalecen su satisfacción laboral, sino que también mejoran el clima

laboral. Por su parte Ibrahim y Hussein (2024) mencionaron que la infraestructura del centro laboral se encuentra vinculado directamente al bienestar y satisfacción de los trabajadores, tales como el mobiliario ergonómico, iluminación adecuada, tecnología adecuada.

En el contexto universitario donde los colaboradores tienden a estar largas horas en sus puestos de trabajos administrativos o académicos, la infraestructura debe promover el confort de los colaboradores, ya que si se encuentran mal diseñadas obstaculizará el servicio eficiente que deben brindar a los estudiantes y público en general, además los colaboradores disminuirán su satisfacción laboral y el desempeño y eficiencia profesional será menor. Tal como sostienen Kim y Jeong (2024) descubrieron que la peculiaridad del líder tiene un impacto considerable en el clima laboral, ya que los líderes que fomentan la labor en equipo y se encaminan a la comodidad de los colaboradores que tienden a la creación de un clima laboral más positivo.

De acuerdo con Xie et al. (2024) argumentan que la concepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral tiene influencias significativas en la interacción personal, en el diálogo abierto, en la motivación personal, en el rendimiento laboral, e identificación institucional. Conforme a Ekbladh et al. (2024) señalaron que el ambiente laboral es el producto del progreso de la cultura organizacional y la manera como los colaboradores analizan sus funciones y responsabilidades dentro de su centro laboral. Cuando el clima laboral tiende a ser positivo llega a fomentar la integración e innovación, sin embargo, cuando es lo contrario genera desánimo, conflictos y alta rotación de personal; en el contexto universitario el clima laboral adecuado mejora el desempeño académico y administrativo, contribuyendo a una mejor experiencia de los estudiantes y colaboradores.

Conforme a Fletcher et al. (2024) argumentan que para contribuir con el clima laboral se debe fortalecer el liderazgo a través del fomento de interacción entre los trabajadores, promoviendo el diálogo abierto para una mejor comunicación entre los colaboradores, soporte emocional y psicológico oportuno. Estos factores crean un ambiente laboral más agradable para los colaboradores, por lo que se debe tener en cuenta que el liderazgo participativo es relevante para fortalecer la moral del personal e incrementar su satisfacción en el trabajo. En referencia a Weng et al. (2024) resaltan la relevancia comunicativa en la percepción del ambiente del trabajo, ya que un diálogo claro y transparente con los colaboradores y la administración es crucial para crear un positivo campo laboral.

En opinión de Toderi et al. (2024) refieren que la flexibilidad en los horarios de trabajo es importante para fortalecer el clima laboral, ya que las instituciones que facilitan al personal mantenerse equilibrados de manera profesional y laboral contribuyen a fortalecer un trabajo

17 satisfactorio. En opinión de Tripney et al. (2024) aluden que las condiciones físicas, como la iluminación, la ergonomía de los espacios de trabajo y la disposición de los muebles, inciden en la concepción del ambiente de trabajo. Los que trabajan en ambientes bien diseñados y cómodos son más productivos y se sienten satisfechos de realizar su trabajo; brindar espacios de trabajo adecuados es fundamental para el mejoramiento de la eficacia y desarrollo de los trabajadores.

52 De acuerdo con Santiago-Torner (2024) argumentó que los entornos laborales que no abordan adecuadamente el estrés laboral pueden generar un clima tóxico, lo que a su vez reduce el compromiso y satisfacción de los colaboradores. Implementar programas de bienestar y brindar soporte emocional a los colaboradores mejora significativamente el ambiente y satisfacción en el trabajo. Por su parte, Lee y Na (2024) aluden que el clima laboral es la percepción que tiene el personal respecto a las decisiones equitativas y justas que se realizan en el trabajo, como la designación de funciones que debe realizar cada colaborador de manera equitativa, facilidades de progreso técnico, estos factores fortalecen la satisfacción laboral. Tal como señalan Zeer y Fijuljanin (2024) que el clima laboral se fortalece al crear un ambiente inclusivo, ya que la valoración de las diferentes experiencias y opiniones tienden a crear un clima laboral positivo. Promover la inclusión en una institución universitaria es importante para mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer la unión laboral.

43 Compromiso en el trabajo es el conocimiento que tienen los colaboradores con la ética institucional orientado al involucramiento del logro de los objetivos (Gil-Girbau et al., 2021). El ambiente laboral son todos los aspectos que involucran espacios físicos, relaciones interpersonales, comunicación eficaz y otros orientados al desenvolvimiento eficiente de los colaboradores (Santana-Martín et al., 2025). La interacción laboral son las relaciones interpersonales que involucran a la comunicación diaria en el entorno laboral, así como también la resolución de conflictos que se genera en el trabajo (Nieto et al., 2024).

Satisfacción laboral

30 Conforme a Xiang et al. (2024) aluden que la satisfacción del trabajo es el equilibrio entre las emociones, las conductas y los aspectos cognitivos; además de la estabilidad laboral, desarrollo profesional, salario justo, seguridad laboral, herramientas y accesorios adecuados, entre otros factores que fortalecen la satisfacción del trabajo. Por su parte Nega et al. (2024) aludieron que la satisfacción laboral tiende a variar dependiendo de las expectativas personales de cada uno de los colaboradores, donde los que sienten que sus expectativas profesionales son alcanzadas entonces suelen tener mayor satisfacción del trabajo. Mientras que Latif (2024) alude que la

satisfacción del trabajo abarca ciertos criterios como las oportunidades de desarrollo profesional, felicitaciones de trabajos destacados, incremento salarial, seguridad laboral, entre otros factores. En ese sentido se entiende que la satisfacción del trabajo es el nivel de felicidad y realización que los colaboradores realizan en su trabajo, el cual tiene dependencia de factores internos y externos; cuando los colaboradores no están satisfechos, su desempeño disminuye, afectando en la concretización de los objetivos institucionales, lo que impacta negativamente tanto la administración interna como la calidad educativa ofrecida.

La valoración y el reconocimiento que se realizan a los colaboradores son criterios importantes para incrementar la satisfacción del trabajo, los colaboradores que tienden a ser reconocidos en su centro laboral se sienten más satisfechos y valorados, el esfuerzo demostrado de los colaboradores debe ser reconocido a manera de ejemplo productivo de la organización, además de ser importante para incrementar la satisfacción del trabajo (Cheng, 2024). La estabilidad del trabajo es otro criterio relevante que establece la satisfacción del trabajo, siendo que al contar con un trabajo estable los colaboradores se proyectarán a su desarrollo profesional e incrementará su satisfacción laboral, los trabajos estables facilitan las oportunidades de ascenso y superación profesional (Mirzaei et al., 2024).

Conforme refieren Sarker et al. (2024) que la satisfacción del trabajo está vinculado a las facilidades de progreso técnico, siendo que los profesionales que cuentan con oportunidades de formación continua están más satisfechos y tienen más opciones de ascenso en su organización. La neutralidad de la vida personal y el trabajo son aspectos principales en la satisfacción laboral de los colaboradores, porque logran equilibrar sus responsabilidades de trabajo con su vida personal y logran estar más satisfechos con su trabajo (Lan et al., 2024). Los líderes que brindan apoyo emocional a los colaboradores fortalecen su satisfacción laboral, para lo cual se debe fomentar la participación, el diálogo abierto, la retroalimentación oportuna, creando un campo positivo del trabajo que permita desarrollar la identificación institucional de los colaboradores (Zhao et al. 2024). La cultura organizacional es un factor primordial para la satisfacción en el trabajo, porque las organizaciones con una cultura que promueve la colaboración, el respeto, la innovación tienen a sus colaboradores más satisfechos (He et al., 2024). La satisfacción laboral se desarrolla con la práctica de una distribución equitativa de las actividades laborales, esto garantiza un desempeño laboral eficiente de los colaboradores (Cavallari et al. 2024).

Compensación laboral es el incentivo que se brinda a los colaboradores para propagar animaciones internas en todo el personal de la institución (Repullo y Freire, 2024). La normatividad de gestión son las pautas, procedimientos o reglas que una institución establece para

crear un ambiente laboral positivo entre los colaboradores (Bernabé et al, 2024). El crecimiento profesional es el mejoramiento de conocimientos, habilidades y experiencias que facilitan desarrollarse y mejorar su experiencia laboral de los colaboradores dentro de una institución (Hervas, 2023).

METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo básica porque busca la generación de nuevos conocimientos acerca del clima y la satisfacción laboral. Este tipo de estudio tiene como finalidad principal generar teorías y obtener conocimientos fundamentales en un área específica (Dávila et al., 2021).

El estudio es de enfoque cuantitativo porque se analizaron datos estadísticos sobre el clima y la satisfacción en el trabajo. En opinión de Huang et al. (2024) argumentan que los estudios cuantitativos recaban información numérica para su análisis estadístico.

La investigación es de diseño no experimental porque las variables de estudio sobre el clima y la satisfacción en el trabajo fueron estudiadas en su estado natural sin ser manipuladas. Conforme lo señalado por Dávila-Morán et al. (2024) que los estudios no experimentales no manipulan de manera deliberada a las variables, siendo estudiadas en su contexto natural.

El estudio es de nivel correlacional, porque determina la correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Según Neyra-Huamaní et al. (2021) los estudios correlacionales buscan establecer vínculos entre dos o más variables. En la misma línea, Chen et al. (2024) señalan que los estudios correlacionales permiten analizar la relación entre las variables de estudio.

Este estudio es de corte transversal porque se recabó la data en un solo período de tiempo siendo el año 2024. Conforme alude Liñan (2023) que los estudios de corte transversal recopilan la data en un solo período de tiempo.

Este estudio aplicó el método hipotético deductivo porque se planteó como hipótesis principal que existe un vínculo entre el clima y la satisfacción en el trabajo. En opinión de Diaz et al. (2023) señalan que los estudios hipotéticos deductivos emplean el razonamiento deductivo a través del planteamiento de las hipótesis de investigación.

Este estudio consideró una población de 346 colaboradores de la UNSM, en el período 2024. Conforme refieren Soto y Pérez (2025) que la población de una investigación es el total de individuos u objetos que constituyen el interés principal de la investigación.

La muestra del estudio fueron 302 colaboradores de la UNSM; para calcular la muestra se usó el muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, aplicando los criterios de inclusión a los colaboradores del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 y 276, que tengan un tiempo

de servicio de 6 meses, y se excluyeron a los colaboradores bajo la modalidad de locadores de servicios, personal de vacaciones y que están llevando procesos disciplinarios en curso. En opinión de Molina et al. (2024) refieren que los muestreos no probabilísticos por conveniencia los participantes son seleccionados considerando la accesibilidad para los investigadores.

En la presente investigación se aplicaron encuestas mediante cuestionarios. De acuerdo con Barajas et al. (2024) argumentan que las encuestas son técnicas para recabar la data que se aplican en investigaciones descriptivas. En esta investigación se aplicaron dos cuestionarios. La variable clima laboral se basó en el autor Fletcher et al. (2024) quien considera las dimensiones compromiso, ambiente e interacción laboral; mientras que el cuestionario de la variable satisfacción laboral se basó en el autor Cheng (2024) quien consideró a las dimensiones compensación laboral, normatividad vigente y crecimiento profesional.

El contenido del cuestionario fue validado mediante juicio de expertos a través de los criterios de pertinencia, claridad, relevancia y suficiencia. De acuerdo con Ilaboya et al. (2024) argumentaron que el juicio de expertos refuerza la validación de los cuestionarios porque brinda opiniones importantes bajo la experiencia y conocimiento desarrollado en el campo de su profesión. La fiabilidad de los cuestionarios obtuvo un resultado de Alfa de Cronbach = ,958 el cual demuestra que se empleó un instrumento robusto. En opinión de Guillen et al. (2024) aludieron que la fiabilidad del instrumento de recolección de datos permite la obtención de datos consistentes y confiables al momento de su ejecución.

Análisis de datos

La encuesta se aplicó de manera virtual mediante Google Forms, el cual facilitó la participación de los encuestados según su criterio. El enlace fue compartido mediante correos y números de WhatsApp privados. La data se procesó mediante Microsoft Excel y el software estadístico SPSS 27. Se determinó la confiabilidad de la encuesta mediante el análisis de Alfa de Cronbach. Se analizaron las características descriptivas de los colaboradores y el nivel descriptivo de las variables de estudio a través de estadística descriptiva. La prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov^a determinó resultados menores a 0,05 por lo cual se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Las relaciones se determinaron en consideración al modelo de rango de correlaciones de Martínez y Campos (2015), el cual detalla que los valores de datos en el rango de 0,7-0,89 corresponden a una correlación positiva alta. Asimismo, se aplicó la regla de significancia: si $p > 0,05$, no hay relación; si $p < 0,05$, existe relación.

RESULTADOS

Descripción de la muestra

La tabla 1 detalla que la muestra de estudio estuvo conformada mayormente por colaboradores con edades entre los 31 a 40 años (48,7%), seguida de las edades entre los 41 años a más (33,8%), y 53 colaboradores con edades entre los 20 a 30 años (17,5%). El sexo predominante de los colaboradores es el masculino con 197 colaboradores que representan el 65,2%, mientras que del sexo femenino son 105 que representan el 34,8%. El grado de instrucción de los colaboradores de nivel universitario son 219 (72,5) y de nivel técnico son 83 (27,5).

Tabla 1

Características de la muestra de estudio

Variable	Categoría	Distribución	
		f	%
Edad (años)	20 – 30	53	17,5
	31 - 40	147	48,7
	41 a más	102	33,8
Sexo	Masculino	197	65,2
	Femenino	105	34,8
Grado de instrucción	Técnico	83	27,5
	Universitario	219	72,5

Nivel de percepción

La tabla 2 muestra que la percepción de las variables y sus dimensiones tienen su mayor porcentaje en nivel Alto: la variable Clima laboral 68.5% sus dimensiones Compromiso laboral, Ambiente laboral, Interacción laboral (71.5%; 72.5%; 74.2%); la variable Satisfacción laboral 66.9% sus dimensiones Compensación laboral, Normatividad de gestión, Crecimiento personal (66.6%; 65.9%, 71.9%).

Tabla 2
Nivel de percepción

Variable / dimensiones		Bajo		Medio		Alto
CL	5	1.7%	90	29.8%	207	68.5%
CoL	10	3.3%	76	25.2%	216	71.5%
AL	7	2.3%	76	25.2%	219	72.5%
IL	4	1.3%	74	24.5%	224	74.2%
SL	5	1.7%	95	31.5%	202	66.9%
CpL	11	3.6%	90	29.8%	201	66.6%
NG	7	2.3%	96	31.8%	199	65.9%
CP	11	3.6%	74	24.5%	217	71.9%

Nota. CL=Clima laboral; CoL=Comportamiento laboral; AL=Ambiente laboral; IL=Interacción laboral; SL=Satisfacción laboral; CpL=Compensación laboral; NG=Normatividad de gestión; CP=Crecimiento personal.

Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra el análisis estadístico Kolmogórov-Smirnov^a (K-S), donde los datos de p valor = ,000 (sig. ≤ 0.05), siendo que los datos no cuentan con distribución normal, por lo que se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 3
Pruebas de normalidad

Variables y dimensiones	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
CL	,162	302	,000
CoL	,196	302	,000
AL	,176	302	,000
IL	,158	302	,000
SL	,194	302	,000
CpL	,184	302	,000
NG	,177	302	,000
CP	,185	302	,000

Análisis de correlación

Regla de decisión: $p > 0$ = no existe relación; $p < 0$ = existe relación.

En la tabla 3 y figura 2 se ha determinado que el valor $p = 0.000$ para todos los casos, esto indica una correlación significativa en todas las hipótesis planteadas. El coeficiente de estimación Rho de Spearman (r_s) entre CL y SL es 0.820, lo que indica una relación positiva alta. De igual manera, la estimación entre CoL, AL, IL y SL el $r_s = 0.748, 0.751, 0.766$ respetivamente, indicando una relación positiva alta.

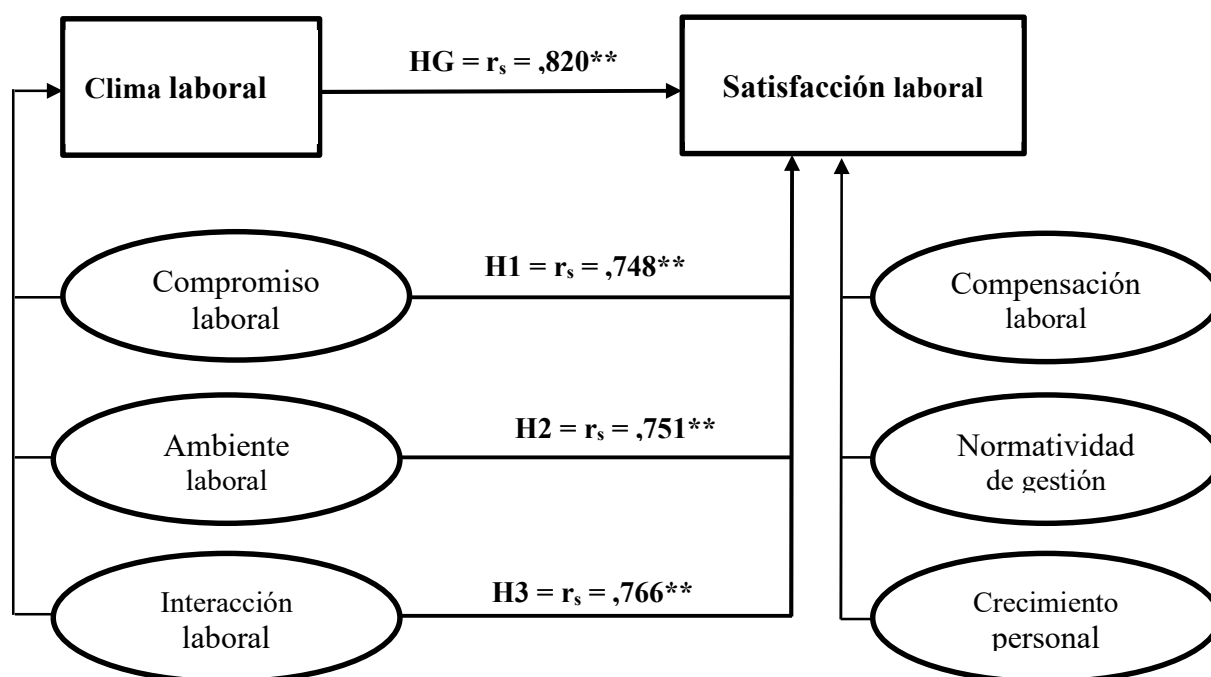
Tabla 4
Correlaciones

Hipótesis	Variable/Dimensiones	SL			Comentario
		Rho Spearman	p-valor	N	
HG	CL	,820**	0.000	302	Aceptada
H1	CoL	,748**	0.000	302	Aceptada
H2	AL	,751**	0.000	302	Aceptada
H3	IL	,766**	0.000	302	Aceptada

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

Nota. CL=Clima laboral; CoL=Comportamiento laboral; AL=Ambiente laboral; IL=Interacción laboral; SL=Satisfacción laboral; CpL=Compensación laboral; NG=Normatividad de gestión; CP=Crecimiento personal.

Figura 2
Correlaciones entre el CL y la SL



DISCUSIÓN

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación existente entre el clima y satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín, teniendo como resultado un coeficiente $r_s = ,820$ lo cual determina una correlación positiva alta. Asimismo, los objetivos específicos fueron determinar la relación existente entre el compromiso, ambiente e interacción con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín, teniendo como resultados un valor $Rho = ,748$ $Rho = ,751$ y $Rho = ,766$ respectivamente, resultados que demuestran una correlación positiva alta, logrando de esta manera los objetivos planteados y confirmando las hipótesis planteadas.

Los resultados determinados en la presente investigación se corroboran con otros estudios como los realizados por Kim y Jeong (2024) quienes aludieron que existe relación significativa entre la percepción del clima laboral con la satisfacción laboral, llegando a concluir que la carga de trabajo, la equidad en las decisiones administrativas y el apoyo del liderazgo están vinculadas a la productividad y satisfacción del personal, afectando directamente su bienestar emocional.

Por su parte, Xiang et al. (2024) señalaron que el clima laboral está estrechamente relacionado a la satisfacción laboral, por lo que los líderes organizacionales deben fomentar un clima laboral favorable a través del diálogo abierto que permita una interacción con los colaboradores y de esta manera generar un clima más positivo, ya que esto incrementará la satisfacción laboral y bienestar general de los colaboradores, mejorando el rendimiento y productividad orientado a los objetivos organizacionales.

De acuerdo con Nega et al. (2024) argumentaron que el clima laboral está relacionado a la satisfacción laboral, ya que un entorno laboral positivo fomenta la satisfacción laboral y genera un compromiso de garantía al cumplimiento de los objetivos institucionales, siendo que un clima laboral positivo hará que los colaboradores se sientan identificados con la institución brindando de esta manera un servicio eficiente al sentirse satisfecho con cada una de la actividades encomendadas por la institución.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se concluye que existe correlación positiva alta entre el clima y satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín, lo cual refleja un ambiente laboral positivo que influye directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores, esto se caracteriza por la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales que practican los colaboradores.

Se concluye que existe correlación positiva alta entre el compromiso y la satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín, lo cual demuestra la responsabilidad, implicación y sentido de pertenencia a la institución lo cual influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores fortaleciendo su relación emocional con la universidad,

Se concluye que existe correlación positiva alta entre el ambiente y la satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín, lo cual refleja que la infraestructura y las condiciones físicas de la universidad generan un impacto directo en la satisfacción laboral de los colaboradores favoreciendo la eficiencia institucional.

Se concluye que existe correlación positiva alta entre la interacción y la satisfacción laboral en colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín, esto demuestra que las relaciones interpersonales como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo influyen directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores mejorando el desempeño colectivo.

REFERENCIAS

- Barajas, J. I., Pedraza, N. A., & González, A. L. (2024). The Influence of Organizational Learning on the Performance of Technological Educational Organizations at the UpperMiddle Level. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(105), 343–365. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.22>
- Bernabé, M., Merhi, R., Lisbona, A., & Palací, F. (2024). Future work self and proactive career behavior, the serial mediating effect of academic passion and resilience. *Psicodidáctica*, 29(1), 39–46. <https://doi.org/10.1016/j.psico.2023.10.002>
- Cavallari, J. M., Trudel, S. M., Miskovsky, M. N., Laguerre, R. A., & Dugan, A. G. (2024). Life satisfaction and job and personal resources among public workers with non-standard work schedules. *BMC Public Health*, 24(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18575-x>
- Chen, Y., Yang, S., & Yu, J. (2024). A quantitative research on climate resilience in coastal airports from the perspective of adaptation. *Environmental Systems Research*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40068-024-00362-7>
- Cheng, Y. (2024). Fuzzy Logic-Based Quantitative Development Model for Job Satisfaction in College Graduates. *International Journal of Computational Intelligence Systems*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.1007/s44196-024-00637-y>
- Dávila, R. C., Agüero, E. D. C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dávila-Morán, R. C., Martin-Bogdanovich, M. M., Agüero, E. D. C., & Velarde, L. (2024). Inspirational leadership and work environment during the pandemic in Peruvian workers. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 690–710. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.15>
- Díaz, J. R., Ledesma, M. J., Cárdenas, J. V., & Díaz, L. P. (2023). Human talent in the digital era: employee loyalty at universities. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 347–359. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.22>

- Ekbladh, E., Yngve, M., & Melin, J. (2024). Initial evaluation of measurement properties of the Work Environment Impact Questionnaire (WEIQ) - using Rasch analysis. *Health and Quality of Life Outcomes*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12955-024-02260-z>
- Fletcher, K. N., Bergman, M. E., Austin, J. W., Marks, S. L., Fingland, R. B., Dallap-Schaer, B., Sanchez, C., Chun, R., Davis, E. G., Kim, G., Otero La Porte, Y. Y., Edoga, E. I., & Levine, J. M. (2024). Survey indicates addressing workplace environment, work-life balance, and flexibility are key to attracting and retaining veterinarians in academia. *American Journal of Veterinary Research*, 85(9), 1–9. <https://doi.org/10.2460/ajvr.24.03.0082>
- Gil-Girbau, M. E., Del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(5), 301–308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Guillen, M., Santolino, M., & Vidal-Llana, X. (2024). Inequality of subjective economic uncertainty and individual economic prospects in the pandemic period. *Revista de Metodos Cuantitativos Para La Economia y La Empresa*, 1(37), 1–18. <https://doi.org/10.46661/rev.metodoscuant.econ.empresa.7558>
- He, Y., Wang, P., Du, Y., Li, H., Chen, Y., & Zhu, J. (2024). Policy perception, job satisfaction and intentions to remain in rural area: evidence from the National Compulsory Service Programme in China. *Global Health Research and Policy*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s41256-024-00348>
- Hervas, G. (2023). Training and professional development through the Japanese approach of Lesson Study. Principles for its design and application. *Educación Médica*, 24(1), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2022.100784>
- Huang, K., Kang, P., & Zhao, Y. (2024). Quantitative research of street interface morphology in urban historic districts: a case study of west street historic district, Quanzhou. *Heritage Science*, 12(1), 1–27. <https://doi.org/10.1186/s40494-024-01351-w>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
- Ilaboya, O. J., Mgbame, O. C., Ibhádode, O. J., & Ohiokha, G. (2024). Moderating Influence of Idiosyncratic Diversity on the Relationship between Accounting Ethics and Financial Reporting Quality[Moderando la influencia de la diversidad idiosincrásica en las relaciones entre la ética contable y la calidad de los informes financieros. *Revista de*

- Metodos Cuantitativos Para La Economia y La Empresa*, 1(37), 1–24.
<https://doi.org/10.46661/rev.metodoscuant.econ.empresa.7107>
- Kim, J. W., & Jeong, B. Y. (2024). Food Manufacturing Workers and Structural Causality among Work Environment, Work–Family Conflict, Musculoskeletal Pain, Sleep-Related Problems, and Burnout. *Applied Sciences (Switzerland)*, 14(17), 1–13.
<https://doi.org/10.3390/app14177489>
- Lan, A., Liu, X., Zhao, X., & Liang, Z. (2024). Visible and invisible factors affecting the job satisfaction of agency home caregivers in the UK. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03262-4>
- Latif, M. A. (2024). Differences in job satisfaction of male and female teachers in private and public secondary schools. *Discover Psychology*, 4(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1007/s44202-024-00221-7>
- Lee, S., & Na, C. (2024). Public Service Motivation and Job Satisfaction Amid COVID-19: Exploring the Effects of Work Environment Changes. *Public Personnel Management*, 53(2), 281–308. <https://doi.org/10.1177/00910260231207332>
- Liñan, Y. I. (2023). Exercising the teaching function from an ethical dimension. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1594–1609. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.44>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181–191. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Mirzaei, A., Imashi, R., Saghezchi, R. Y., Jafari, M. J., & Nemati-Vakilabad, R. (2024). The relationship of perceived nurse manager competence with job satisfaction and turnover intention among clinical nurses: an analytical cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02203-5>
- Molina, P. M., Cortázar, Q. C., & León, P. L. (2024). Transformational-transactional leadership and its relationship with outcome variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(11), 554–573. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.33>
- Nega, D., Ejeta, S., Nigusu, Y., Melkamu Kitili, K., & Tolasa, G. (2024). Job satisfaction and associated factors among rural health extension workers in Buno Bedele Zone South West Ethiopia. *Scientific Reports*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-70448-w>

- Neyra-Huamani, L., Flores-Morales, J. A., & Pacheco-Pomarino, M. (2021). Quality of service in students of a national university in lima, 2020. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 108–122. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.8>
- Nieto, M., L., Linares, C. C., & Fernández, M. I. (2024). Collaborative work as an innovative teaching method: Benefits and challenges. *Radiología*, 6(2), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.rx.2023.12.002>
- Ortega, D. I. y Campos, A. J. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Municipalidad, 2024. *Journal of Neuroscience and Public Health*, 4(2), 13-22. <https://doi.org/10.46363/jnph.v4i2.4>
- Repullo, J. R., & Freire J. M. (2024). Pay for performance in public directly managed healthcare centers. Part 1: General framework. SESPAS Report 2024. *Informe SESPAS*, 38(1), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.102367>
- Santiago-Torner, C. (2024). Creativity and Emotional Exhaustion in Virtual Work Environments: The Ambiguous Role of Work Autonomy. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(7), 2087–2100. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14070139>
- Santana-Martín, M., López-Álvarez, J., Santana-Padilla, Y., Santana-Cabrera, L., & Santana-López, B. (2025). Creativity and Emotional Exhaustion in Virtual Work Environments: The Ambiguous Role of Work Autonomy. *Enfermería Intensiva*, 36(2), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2025.500537>
- Sarker, M. R., Taj, T. A., Sarker, M. A. R., Hassan, M. F., McKenzie, A. M., Al Mamun, M. A., Sarker, D., & Bhandari, H. (2024). Gender differences in job satisfaction among gig workers in Bangladesh. *Scientific Reports*, 14(1), 1–18. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-68327-5>
- Soto, C. A., & Pérez, J. (2025). Cross-cultural adaptation and factorial validity of Wright’s scale “loneliness in the workplace” in the Mexican population. *Contaduría y Administración*, 70(2), 26–55. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2025.5048>
- Tinoco, C. J. (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>
- Toderi, S., Cioffi, G., Yarker, J., Lewis, R., Houdmont, J., & Balducci, C. (2024). Manager–Team (Dis)agreement on Stress-Preventive Behaviours: Relationship with Psychosocial Work Environment and Employees’ Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(8), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph21080989>
- Tripney, R., Kombeiz, O., & Dollard, M. (2024). Manager-driven intervention for improved

- psychosocial safety climate and psychosocial work environment. *Safety Science*, 176(1), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106552>
- Weng, M., Liu, A., Zhang, Y., Liu, F., & Zhang, H. (2024). Research on the evaluation of occupants' work efficiency in summer thermal environment of special vehicles based on subjective thermal sensation. *Case Studies in Thermal Engineering*, 61(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.csite.2024.104886>
- Xiang, X., Wei, Y., Lei, Y., Li, W., & He, X. (2024). Impact of psychological empowerment on job satisfaction among preschool teachers: mediating role of professional identity. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03706-x>
- Xie, X., Tan, J., He, J., Du, J., He, C., Li, Z., Liu, Y., & Chen, Y. (2024). The moderating role of work environment in the relationship between proactive personality and personal growth initiative among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02040-6>
- Zeer, I. Al, & Fijuljanin, F. (2024). Unearthing the Influence of Work Environment on Innovative Work Behavior: Mediated by Organizational Learning and Employee Engagement. *TEM Journal*, 13(2), 1230–1241. <https://doi.org/10.18421/TEM132-36>
- Zhang, X., Zhang, C., Gou, J., & Lee, S. Y. (2024). The influence of psychosocial work environment, personal perceived health and job crafting on nurses' well-being: a cross-sectional survey study. *BMC Nursing*, 23(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02041-5>
- Zhao, M., Yu, Y., & Sin, K. F. (2024). The moderating effect of physical exercises on job stress, emotional intelligence, and teaching satisfaction among Chinese University teachers. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03108-z>