



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de
la Unidad de Gestión Educativa Local N°14 Oyon – 2022**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Trabajo Social con Mención
en Gestión de Recursos Humanos**

Autora

Maria Antonia Cachay Chuquizuta

Asesora

Dra. Elena Luisa Laos Fernández

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Maria Antonia Cachay Chuquizuta	15739445	26 de febrero 2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Elena Luisa Laos Fernández	15602414	0000-0002-3383-6117
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera	28105116	0000-0001-8630-044X
Dra. Haydee del Rosario Ramos Pacheco	15612688	0000-0003-3094-884X
M/(a) Angelica Castañeda Chinga	15639623	0000-0003-4100-2400

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°14 OYON – 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mi amado hijo que es el motivo de mi existencia por el cariño y su comprensión que en todo momento me brinda. a mi amada madre quien es mi compañera que sin su apoyo no pudiera lograr lo que me propongo ya mi padre en el cielo mi Ángel que me cuida donde está.

María Antonia Cachay Chuquizuta

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme las oportunidades para realizarse en lo personal y profesional manteniéndome con salud y conduciéndome por el camino del bien.

A mi madre y mi amado hijo Martín por dedicarme su tiempo y su paciencia en este tiempo que estuve estudiando y trabajando a la vez y que fue un reto.

A mi asesora Dra. Elenita por darme las orientaciones necesarias para alcanzar mis metas a través de este trabajo que hoy presento.

María Antonia Cachay Chuquizuta

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	15
1.5 Delimitaciones del estudio	16
1.6 Viabilidad del estudio	16
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Investigaciones internacionales	17
2.1.2 Investigaciones nacionales	18
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	22
2.5 Hipótesis de investigación	26
2.5.1 Hipótesis general	26
2.5.2 Hipótesis específicas	26
2.6 Operacionalización de las variables	26
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
3.1 Diseño metodológico	4
3.2 Población y muestra	5
3.2.1 Población	5

3.2.2 Muestra	5
3.3 Técnicas de recolección de datos	5
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	5
CAPÍTULO IV RESULTADOS	
4.1 Análisis de resultados	7
4.2 Contrastación de hipótesis	
4.3 .CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	
5.1 Discusión de resultados	18
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones	19
6.2 Recomendaciones	20
REFERENCIAS	
7.1 Fuentes documentales	22
7.2 Fuentes bibliográficas	23
7.3 Fuentes hemerográficas	24
7.4 Fuentes electrónicas	24
ANEXOS	
	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estructura Organizacional.....	7
Tabla 2. Liderazg	8
Tabla 3. Toma de decisiones	9
Tabla 4. Motivación.....	10
Tabla 5. Comportamiento	11
Tabla 6. Prueba de Pearson entre el clima organizacional y satisfacción laboral.....	12
Tabla 7. Prueba de Pearson entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral	13
Tabla 8. Prueba de Pearson entre el liderazgo y la satisfacción laboral.....	14
Tabla 9. Prueba de Pearson entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral	15.
Tabla 10. Prueba de Pearson entre la motivación y la satisfacción laboral.....	16
Tabla 11. Prueba de Pearson entre los comportamientos y la satisfacción laboral.....	17

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Organizacional.....

Figura 2. Liderazgo.....

Figura 3. Toma de decisiones.....

Figura 4. Motivación

Figura 5. Comportamiento.....

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022 **Materiales y Métodos:** Diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, la población estuvo formada por los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022. Los instrumentos de recojo de información fueron dos cuestionarios que permitieron obtener la información de los colaboradores. **Resultados:** variable Clima organizacional tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa con la satisfacción laboral, eso confirma en los resultados de la prueba de Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de 0,830; lo cual permitió aceptar la hipótesis de nula el cual indica que si existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local N° 14 Oyon -2022.

Conclusiones:

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral , trabajadores

ABSTRACT

Objective: Establish the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Local Educational Management Unit No. 14 Oyon -2022

Materials and Methods: Non-experimental, cross-sectional and correlational design, the population consisted of administrative workers from the Local Educational Management Unit No. 14 Oyon -2022. The data collection instruments were two questionnaires that

allowed obtaining the information from the collaborators. **Results:** The organizational climate variable has a very high and direct degree correlation with job satisfaction, which is confirmed in the results of the Pearson test where a $p = 0.000$ and a coefficient of 0.830 were obtained; which allowed accepting the null hypothesis which indicates that there is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction of the workers of the local educational management unit No. 14 Oyon -2022 **Conclusions:**

Keywords: Organizational climate job satisfaction, workers

INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace referencia al estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – 14 Oyon , Podemos notar que dicha investigación de realizo una Unidad publica dirigida por el gobierno , las cuales tienen como objetivo el servicio a la sociedad por medio de los procesos que realizan , en especial una Unidad de Gestión Educativa es un Organismo muy importante por el trabajo encomendado en manos de los dirigentes , ya que entran en el tema de las gestiones de la Educación que un país como el nuestro quiere desarrollar , en toda entidad pública es importante que exista una satisfacción laboral entre los trabajadores , ya que dependiendo del nivel de satisfacción de los empleados , se brindara el servicio adecuado al público en general, y frente a la organización desarrollando mejor sus actividades. Por dicha razón e importancia se desarrolló en capítulos de tal manera que al leerlo sea de fácil entendimiento por el público interesado. Es por eso que a partir de la investigación propuesta se pretende mejorar haciendo reflexionar en la importancia del clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores

CAPÍTULO I .se ha desarrollado la problemática y a partir de ella se han establecido los problemas de investigación y sus respectivos objetivos, así como la justificación del trabajo, entre otros

CAPÍTULO II se ha trabajado la teoría, lo que ha permitido entender mejor la teoría científica con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral

CAPÍTULO III se ha trabajado la metodología que permite analizar y orientarse en la metodología aplicada para lograr los objetivos propuestos y responder a las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV presenta los resultados, gracias a los cuales se puede tener una apreciación exacta del problema y a partir de allí proponer para mejorar la situación actual.

CAPÍTULO V, se encuentran la discusión

CAPÍTULO VI se ha considerado las conclusiones y recomendaciones referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional cobra especial notabilidad en un mundo cada vez más globalizado y competitivo con factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización. La calidad de vida laboral de una organización esta mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Esto se ve reflejado en los resultados al medir el clima organizacional brinda a las organizaciones un indicador de satisfacción laboral que facilita adelantar acciones para fortalecer las mejoras condiciones para el desempeño, propiciando el éxito de la organización y de sus empleados.

En el Perú desde la década de los noventa, los diferentes gobiernos han realizado reformas que tienden a que el estado se convierta en moderno, eficaz y eficiente. Cabe señalar que dichas medidas no han dado hasta la fecha los resultados esperados, principalmente en los sectores de la educación y salud. En ambos se han hecho incrementos sustanciales de presupuesto, pero con impacto positivo mínimo en la población peruana.

En el Perú el problema es muy similar al de otros países, porque los trabajadores que acceden a un puesto de trabajo tienen inconveniencias entre sus habilidades profesionales y lo que el puesto de trabajo exige, es por eso que no se cuenta con un personal idóneo. En nuestro país la ley SERVIR,

La situación que atraviesa actualmente nuestro país trae aparejada la difícil tarea para las organizaciones de revertir un Clima Laboral de tensión y frustración en uno de bienestar y satisfacción para sus empleados esto como consecuencia de estar pasando la pandemia del covid 19. Por ésta razón podemos inferir que, generalmente, se observa que los trabajadores no se emocionan por las cosas relacionadas con el trabajo, pero sí los emociona estar fuera del trabajo.

El desafío para el Área de Recursos Humanos de las organizaciones es, justamente, fomentar actividades de otros aspectos no monetarios, tales como: reuniones de camaradería organizar actividades deportivas, reconocer el esfuerzo de los trabajadores (Como reconociendo al trabajador del mes, cartas de felicitaciones), fomentar la comunicación directa y asertiva, etc. Para mejorar el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores.

Con respecto al desempeño de los trabajadores, los usuarios que asisten a la UGEL 14 evidencian que hay ineficiente labor por parte de ellos, y lo que se debe desarrollar son las capacidades de acuerdo al puesto de trabajo asignado para lo cual su perfil, de tal forma que los usuarios noten este cambio y se sienta satisfechos cuando son atendidos en la UGEL .

En la UGEL 14-Oyón los trabajadores administrativos no cuentan con un adecuado ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales son muchas veces conflictivas, existe poco espíritu de trabajo en equipo, demostrando desunión en cada una de las tareas que realizan en cada área y los resultados muchas veces no son favorables. También observa un ambiente tenso entre jefes y trabajadores, no hay compañerismo lo que dificulta la atención al público usuario. Por otro lado los equipos son obsoletos causando malestar al personal como al usuario. En cuanto a la infraestructura son espacios reducidos inadecuados, ocasionando hacinamiento sumando a todo esto la red de telefonía que en cualquier momento se interrumpe por encontrarnos en zona de poca accesividad de red . Sin embargo también observamos la inseguridad de la institución ante el personal y el usuario en cuanto al cableado eléctrico que se encuentra en la intemperie sin señal de seguridad lo cual puede causar daños humanos y materiales. En cuanto a los sueldos existe insatisfacción porque son bajos, la mayoría percibe sueldos por debajo de la canasta básica familiar, que en muchos casos algunos trabajadores sienten impotencia para resolver los problemas más inmediatos que su familia necesita, en casos de presentarse una emergencia en caso salud, enfermedad o fallecimiento.

Por otro lado los trabajadores no satisfacen las necesidades de capacitación, por la recargada

laboral administrativa que tienen en cada área, debiendo trabajar horas extras sin reconocimiento económico.

Asimismo, se observa poca motivación para el trabajo que realizan día a día en sus actividades de manera rutinaria y automática.

Estos hechos observados de entre tantas han motivado nuestra investigación, la misma que trataremos de explicar dentro de las variables que planteamos en el presente estudio de investigación

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon-2022?

¿Qué relación existe entre Liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon-2022?

¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022?

¿Qué relación existe entre la Motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022?

¿Qué relación existe entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

Establecer la relación que existe entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

Establecer la relación que existe entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

1.4 Justificación de la investigación

Es justificable el trabajo porque sentó las bases para entender diferentes teorías acerca del clima organizacional y satisfacción laboral que nos ayudara a entender la importancia de las relaciones humanas dentro de una organización dando mucha importancia a las teorías existentes por diferentes autores que dominará la investigadora y podrá entender mejor la temática y su trascendencia a nivel social

Además, el trabajo estuvo dirigido al personal que realiza trabajos administrativos en la UGEL 14 Oyon , y con los resultados me permitirá proponer situaciones de mejora en el contexto donde se está investigando para que sirva como modelo y sea extendido como efecto multiplicador a otras realidades que presentan problemáticas similares en bien de la educación peruana.

Finalmente, la investigación es importante porque a través de ella se puede conocer cómo está el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo y explicar, prevenir

y mejorar tomando como referencia la designación adecuada de los puestos de trabajo en base a las competencias de los colaboradores..

1.5 Delimitaciones del estudio

El presente trabajo de investigación se realizó en la Unidad de Gestión Educativa N° 14 Oyon en el año 2022, por lo que se considera el trabajo de corte transversal.

Asimismo, la investigación se realizó teniendo como población de estudio a los trabajadores nombrados y contratados en el año 2022 quienes dieron su consentimiento para apoyar en dar la información que se necesita y así llegar al final de la investigación.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación es considerada viable ya que se cuenta con la autorización para llevar a cabo la investigación en la Unidad de Gestión Educativa N° 14 Oyon en el año 2022

Además, que se consideró el tiempo que se requiere para ir avanzando el trabajo durante sus etapas y que no interfiera con las demás actividades y responsabilidades que tiene.

En cuanto a la información bibliográfica, es un tema que en la actualidad se ha convertido en uno de los temas más investigados dada su importancia, por lo que se tiene información tanto a nivel nacional como internacional de las variables de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Para la preparación de este trabajo de investigación, se apelará al análisis de tesis y artículos en algunas bibliotecas y revistas;

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rosales, 2020 en la tesis titulada *“El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad provincial de Cotopaxi”* Ecuador, su **objetivo** fue evaluar el clima organizacional de la institución y su influencia en la satisfacción laboral de sus colaboradores pertenecientes al área administrativa. Sea cual sea la institución el factor indispensable es el capital humano, por ende, su lugar es determinante, sea cual sea su cargo o nivel en la institución, pues de este capital dependerá el adecuado desarrollo dentro de las organizaciones, pues de su desarrollo dependerá el éxito o fracaso de esta. Por esta razón, es transcendental que los colaboradores se sientan satisfechos con el ambiente laboral de la institución. Para medir la variable Clima Organizacional se consideró el Test de Clima Laboral de Sonia Palma que consta de 50 ítems divididos en 5 dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; mientras que para evaluar Satisfacción Laboral se utilizó la Escala General de Satisfacción Laboral que consta de 15 ítems divididos en dos dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Se tomaron en cuenta las dimensiones que presentaban bajos niveles en su calificación y se procedió a su análisis estadístico y posterior comparación, con el fin de determinar si la hipótesis del estudio era la correcta y en realidad la satisfacción laboral se ve influida por el clima laboral. Un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor satisfacción laboral de los colaboradores de la institución. Por lo que se debe tener en cuenta estrategias que mantengan un clima organizacional propicio para los colaboradores y de ese modo su satisfacción se encuentre en el nivel adecuado.

Montoya, Beño, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, y Padilla (2019) realizaron una investigación titulada “*Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de la Universidad Estatal Chilena*” su objetivo fue determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y clima organizacional en docentes y administrativos de una institución de educación superior. Metodología fue enfoque de esta investigación fue cuantitativo, de corte transversal y el tipo de estudio escogido fue correlacional. Población. Tuvo una muestra de 166 trabajadores Asimismo, los instrumentos usados fueron los siguientes: para satisfacción laboral se usó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, de Melia y Peiró, el cual cuenta con cinco dimensiones (la supervisión, el ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca del trabajo, y la satisfacción con la participación), estas están divididas en 23 ítems. Para el clima organizacional utilizo la Escala de Medición para Clima Organizacional de Koys y De Cotiis, la cual cuenta con 8 dimensiones (autonomía, confianza, cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación), estas están divididas en 42 ítems. **Los resultados** obtenidos en relación con la satisfacción laboral y al clima organizacional, un 92,1 % de los funcionarios se encuentra satisfecho, de los cuales el 30,7 % está algo satisfecho, un 50,6 % se encuentra bastante satisfecho y el 10,8 % está muy satisfecho. Por otro lado, un 73,5 % percibe un nivel alto de clima organizacional y el 22,9 % un nivel medio. Un 1,8 % percibió un nivel muy alto y un nivel bajo; y ningún funcionario percibió un nivel de clima laboral muy bajo (Montoya et al., 2019)

Herrera & Sánchez (2017) en su tesis *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua. “AMBATO – ECUADOR Abril – 2017* Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativa .su objetivo Determina r las condiciones de ambiente de trabajo desfavorables que disminuyen la satisfacción laboral a los trabajadores que fabrican calzado en la Provincia de Tungurahua (pag.9). **Metodología** mixto enfoque cualitativo y de nivel descriptiva debido a la coexistencia de características de la información cualitativa y cuantitativa (Pag.10) **Población** fue 648 trabajadores Resultados, fueron que los trabajadores no logran tener buena calidad de vida en las empresas de fabricación del calzado por motivos de insumos químicos que utilizan, alimentación poco nutritiva, espacios cortos de descanso, lo que con el pasar del tiempo han afectado a su salud.

2.1.1. A Nivel Nacional:

Llaguento (2022) en su tesis *clima organizacional y la satisfacción laboral en los*

colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Cajamarca, 2022 Universidad Privada del Norte sede Cajamarca **su objetivo:** fue establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca, **metodología** diseño de investigación descriptivo correlacional **población** muestra correspondió a la población total conformada por 184 colaboradores de la entidad pública y los instrumentos utilizados fueron encuestas para medir ambas variables. Para determinar la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y entre los resultados se obtuvo que existe una relación directa de 15% entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la entidad pública; así mismo se obtuvo un nivel medio de 161% en la variable clima organizacional y para la satisfacción laboral un nivel medio del 92% **conclusión** el clima organizacional tiene relación positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Cajamarca; sin embargo, la relación no es significativa dado que a través de la aplicación de la prueba de hipótesis Rho de Spearman se obtuvo el nivel de significancia de 0.035%, siendo el menor 5%

Crisanta, L (2018) **investigo** “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LAMBAYEQUE, 2018” Universidad

Señor de Sipan Chiclayo Facultad de Trabajo Social **objetivo** fue Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2018 (pag.38) La **metodología** de investigación se basó en un estudio correlacional, a la vez de diseño no experimental y transversal, con una muestra integrada por 42 trabajadores que proporcionaron la información correspondiente para la realización del estudio a través de un cuestionario (Pag.39). Los **resultados** mostraron que el clima organizacional del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque se encuentra en un nivel regular, mostrando la indiferencia con respecto a la calidad de la infraestructura, distribución de ambientes y señalización de espacios, las relaciones interpersonales a igual les son indiferente con respecto a las relaciones entre trabajadores y entre jefe – trabajador. Con respecto al nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital, indica que es regular, se determinó que esta no muestra una preocupación por el bienestar de sus colaboradores, y además carecen de estrategias que motiven a los mismo a tener un mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades diarias. (pags 39 -49) **conclusión** los factores del clima organizacional que inciden en la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, son el ambiente físico, así como las

relaciones interpersonales, las cuales no son asertivas para el desarrollo de los colaboradores en el hospital.(pag. 63)

Chuquipoma & Mendo (2017) en su Tesis *relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Jesús- 2017* Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca Perú Tuvo como **objetivo** estudiar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús - 2017, **Metodología** diseño transversal, De carácter Descriptivo, y correlacionar-causal.(p-49) Población. la muestra es la misma que la población; los encuestados serán un total de 80 trabajadores. Se Validará la Hipótesis mediante la realización de la correlación de Pearson la que nos permitirá saber si que **Resultado**. los factores que inciden en la satisfacción laboral de sus trabajadores, partiendo de la hipótesis que el clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. concluye que existe una vinculación positiva entre ambas variables (p.80)

2.2 Bases teóricas

Teorías del clima organizacional de Likert

Likert (1979, citado por López, 2013) plantea: Señala que en base a la teoría de clima organizacional en los sistemas de organización permite analizar los terminos de causa y efecto producidos por la naturaleza de los climas, además que involucra el rol sobre las variables que conforman al clima organizacionales y sus diferentes percepciones dentro del grupo de variables. Primeramente, parte de la estructura de la organización y la forma administrativa. Variables intermediarias, se basa en el estado interno que involucra la motivación, la comunicación y el desarrollo sobre la toma de decisiones. (p.23)

La fundamentación teórica básica sobre el **clima organizacional** se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización. Cuando se refiere a características personales se está hablando por nombrar algunas, de la motivación, la

satisfacción y las actitudes del individuo que al ser unidas a la percepción que éste se hace de su mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y la estructura organizacional de la empresa de la que forma parte, determinan en gran medida el comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad de la empresa se refiere. (citado por Brunet, Luc. (2011) pag,19

2.2.1. Clima organizacional. Definición

de clima organizacional. Noriega y

Pria (2011) indicaron que:

La definición de clima Organizacional se considera un constructo complejo, sujeto a posiciones y enfoques en cuanto a su producción, una gama que se enmarca en dos puntos de vista extremos: los que enfatizan en factores organizacionales puramente objetivos, externos a los individuos que tan solo las perciben e influyen sobre su comportamiento (enfoque estructuralista), la opinión que el empleado se forma de ella en virtud de las percepciones y satisfacción de las expectativas (enfoque subjetivista o perceptual). (p.117), entonces una manera de ver la realidad que es compartida por las personas de un grupo y de una empresa. La importancia del clima organizacional radica en que las personas reaccionan frente a la realidad, toman decisiones en relación con ella y de modo como lo perciben, Litwin y Stringer (1968)

(Ravines, 2009) nos dice:

El clima organizacional está definido como el conjunto de características laborales y facilidades que se otorgan a los servidores públicos y funcionarios para el desempeño de las funciones y atribuciones que describen a una organización, que la distinguen de otras, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen sobre el comportamiento de las personas que laboran en las entidades públicas y se identifican como dimensiones del clima organizacional: el tamaño de la organización, su estructura, los procesos y la complejidad de los procesos y el estilo de liderazgo, entre otros

Aguirre, M & Martínez, L. (2012, p. 12) hacen referencia que :

El clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificados con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos.

El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos

que conforman lo que se denomina clima Organizacional.

Chiavenato, I. infiere que:

El clima organizacional es el espacio o ambiente donde las personas se relacionan y se comunican. Una de las principales características del clima organizacional es que influye en la conducta de los miembros, como también el grado de responsabilidad, la motivación y el reconocimiento. (2007, p.14),

Gaspar, G. señala que el clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización.

La buena comunicación tiene que ir de la mano con el clima organizacional, ya que permitirá tener una buena relación entre los integrantes de una organización. Para poder elevar el grado de satisfacción en el trabajo, y por lo tanto su calidad y con ello mejorar el clima organizacional, se debe considerar la buena relación que debe existir entre los integrantes. (2011, p.235),

Componentes del clima organizacional

Uribe J. señala que el clima organizacional y el ambiente influyen de manera considerable en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores. Asimismo, indica que el clima organizacional está direccionado a la comprensión de las variables ambientales internas, que en ocasiones afecta al comportamiento de los individuos en la organización. Según el autor señala que el desempeño que pone un trabajador dependerá de acuerdo al buen ambiente laboral que se encuentre, es por ello que el clima organizacional debe ser el propicio. (2014, p.45)

Para Gaspar, G. el valor de las comunicaciones es un ingrediente fundamental en la percepción del clima. No saber escuchar genera malas relaciones y lleva a vicios. Se sabe que dentro de una organización los rumores surgen cuando la información proporcionada no es concisa y clara, así también cuando se producen distorsiones en la comunicación, omitiendo información, agregando datos que no corresponden al mensaje original. (2011, p.16),

Dimensiones de la variable Clima Organizacional:

Estructura Organizacional.

Noriega y Pria (2011) indicaron que: “Se refiere a los sistemas formales y las políticas (obligaciones, procedimientos, directrices, entre otros) bajo lo cual se estructura el grupo, se establecen, transmiten, concilian y controlan las tareas” (p.117)., modelo Litwin y Stringer (1968). (Romeu, 2015)

Liderazgo. Modelo Litwin y Stringer (1968)

Noriega y Pria (2011) “Entendido como el grado en que los “jefes” influyen para fomentar individual y colectivamente un desempeño coherente con el logro exitoso de los objetivos de trabajo; forma en que se relacionan, comunican, orientan, apoyan y dan participación a los miembros del grupo.” (p.118)

Toma de decisiones.

Noriega y Pria (2011) “Cubre como se involucran los miembros del grupo en la elección de alternativas de acción que afectan globalmente el trabajo y se concede libertad para acometer las tareas y solucionar los problemas cotidianos, influye la pertinencia de las decisiones y la delegación entre niveles jerárquicos.” (p.118)

Motivación

Noriega y Pria (2011) “Se refiere a los procedimientos instrumentados para promover en los miembros del grupo el deseo de trabajar bien, influye los beneficios y forma de responder a las expectativas y necesidades, materiales y espirituales.” (p.118), Modelo Chiavenato (2007).

Comportamiento Individual.

Noriega y Pria (2011) “Esta dimensión se refiere a conductas personales y actuaciones que influyen y/o determinan en la labor desempeñada por el grupo.” (p.118)

2.2.2. Satisfacción laboral. Enfoques de la satisfacción laboral

Pintado (2015) afirma lo siguiente:

Cuando se refiere a la satisfacción laboral, este radica en las actitudes y comportamientos que se ven reflejados en los colaboradores, de acuerdo a su desenvolvimiento en sus labores dentro de la organización. Además, implica la identificación y compromiso del empleador ante la mejora de la organización, en donde vincula el cumplimiento de las metas y objetivos planteados (p.269)

Ivancevich, Konopaske y Mattenson (2016):

Definen a la satisfacción laboral, como el conjunto de percepciones que se generan a partir del grado de reciprocidad entre la entidad y los colaboradores, además que se basa en las conductas y actitudes bajo en rendimiento laboral.” (p.86).

Definición.

Satisfacción laboral

Robbins (2013) manifiesta lo siguiente:

Se define como el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características. Los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar insatisfacción. Se deduce, por tanto, que estos sentimientos no son opuestos entre sí, según estudiemos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son completamente diferentes. (p. 47)

Dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Seguridad.

Bernardino y Parra (2012) indican que “La seguridad se refiere a la percepción del empleado, de la confianza en la situación actual de la empresa, y por tanto en su puesto de trabajo.” (p.99)

Promoción.

Bernardino y Parra (2012) indican que “La promoción alude a la valoración de supuesto de trabajo por compañeros y jefes y, por supuesto, a las posibilidades de un ascenso.” (p.99)

Remuneración

Bernardino y Parra (2012) indican que “Por su parte, la remuneración versa sobre aspectos económicos de su labor, sueldos y salarios.” (p.99)

Condiciones de trabajo

Bernardino y Parra (2012) indican que “La faceta de condiciones de trabajo incluye la agradabilidad, creatividad, organización de las tareas y toma de consideración de propuestas por parte del trabajador.” (p.99)

Factores Extrínsecos

Bernardino y Parra (2012) indican que “los factores externos son aquellos no

controlables por el trabajador, como las condiciones de las instalaciones” (p.99)

Factores que influyen en la Satisfacción Laboral

Dentro de todas las organizaciones existen factores que influyen tanto de manera positiva como negativa, ante esta disyuntiva Robbins, considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral de sus colaboradores son los siguientes:

Rotación de personal: La evidencia sugiere que un factor importante en la rotación de la satisfacción de la relación son los niveles de desempeño de los empleados, siendo los niveles de satisfacción menos importantes para predecir la rotación. (Lescano, 2017) **Sistema de**

recompensas justas: Sueldos o salarios, incentivos y bonificaciones son lo que se les paga a los empleados por su trabajo. Múltiples estudios han demostrado que la compensación es probablemente la principal causa de insatisfacción de los empleados. (Lescano, 2017)

Bases filosóficas

Se basa en la filosofía organizacional que manejan las empresas desde los años 80' la cual se ha vuelto un elemento principal para el perfecto y exitoso funcionamiento de una organización. Esto ha llevado a que las empresas por mantener óptimo su desarrollo, generen actividades y reglamentos a los cuales se rigen los empleados, con el fin de una eficaz producción, servicio y proyección haciendo parte de los planes organizativos a sus trabajadores, respecto de esto muchas de las normas y reglamentaciones establecidas afectan el clima organizacional dando impacto en el grado de satisfacción que los trabajadores muestren.

2.3 Definición de términos básicos

Eficacia. Indica la medida en que se han alcanzado resultados, es decir, la capacidad para lograr objetivos. En términos globales, es la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del entorno o del mercado. Se refiere a los fines perseguidos (Chiavenato 2009)

Eficiencia. La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir. Significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos. Significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido. La eficacia implica

cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos (Chiavenato 2009)

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido (Hose, 2010)

Productividad. La cantidad de bienes o servicios producidos [90] dividida entre los insumos necesarios para generar ese resultado (Hose, 2010)

Clima Organizacional. Calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable). Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas (Chiavenato 2009)

Motivación. Estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de tal forma que pueda alcanzar determinado objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales. Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

Existe relación significativa entre el liderazgo de y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022

Existe relación significativa entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon

Definición operacional de la **variable Clima organizacional**

	Definición operacional El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral				
Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
<p>El clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificado con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima Organizacional. Aguirre, M & Martínez, L. (2012, p.12)</p>	Estructura organizacional	Contenido de trabajo, Relaciones de coordinación, Control y Comunicación de tareas	1 - 12	Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Alto (90 - 120) Medio (57 - 89) Bajo (24 - 56)
	Liderazgo.	Estilo del liderazgo Poder/influencia Estímulo al trabajo en equipo Estímulo a la excelencia	13 - 24		
	Toma de decisiones	Niveles Participación, Idoneidad y Capacidad resolutive.	25 - 36		
	Motivación	Remuneración Reconocimiento, Estimulación Condiciones de trabajo.	37 - 48		
	Comportamiento	Estabilidad laboral, Disciplina, Responsabilidad y Sentido de pertenencia	49 - 60		

Definición operacional del Satisfacción Laboral

Definición conceptual					
	Dimensiones	Indicadores	N° items'	Categorías	Intervalos
Se define como el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características. Los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar insatisfacción. Se deduce, portanto, que estos sentimientos no son opuestos entresí, según estudiemos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son completamente diferentes. (p. 47) Robbins (2013)	Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permanencia en el trabajo ▪ Riesgo de despido 	1 - 3	Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Alto (90 - 120) Medio (57 - 89) Bajo (24 - 56)
	Promoción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoración ▪ Identidad ▪ Trabajo adecuado 	4- 12		
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Situación económica adecuada ▪ Sueldo adecuado. 	13-17		
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creativo ▪ Agradable ▪ Frustrante ▪ Rutinario ▪ Excelente 	18-23		
	Factores Extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instalaciones ▪ Servicios 	24-26		

CAPÍTULO III

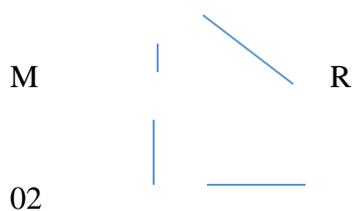
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Hernández, Fernández & Baptista (2010) manifiestan que la investigación no experimental cuantitativa:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (pág. 152).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra:

O1 = Gestión por competencia

O2 = Desempeño de personal

r = Correlación

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estará conformada por 60 colaboradores nombrados de la UGEL N° 14Oyon 2022

Según Carrasco (2006) la población es el “conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo” (pág. 238).

3.2.2 Muestra

La muestra será la misma población de estudio debido a que es un número manejable y posible de aplicar los instrumentos de recolección de datos sin ninguna dificultad.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizarán las siguientes técnicas:

- Técnica de observación directa,
- Técnica de encuesta.

Instrumentos

Dos cuestionarios cuyos nombres están a continuación:

- Cuestionario que mide el Clima organizacional.
- Cuestionario que mide la satisfacción laboral

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Cabe resaltar el procedimiento metodológico utilizado en esta parte de la investigación, el mismo que se inició con la preparación de los instrumentos de recolección de datos que se hicieron llegar a la muestra de estudio, que en este caso es la misma población.

Luego que se aplicaron los cuestionarios, se recogió la información y se procesaron primero en una base de datos, que fue el insumo aprovechable para completar los datos en el software SPSS y una vez que se trasladó la información a este software se acomodó la información a través de tablas y figuras que se interpretaron.

CAPÍTULO III

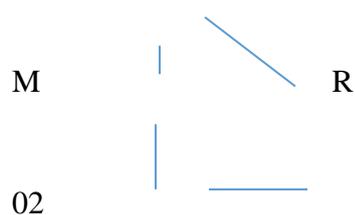
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Hernández, Fernández & Baptista (2010) manifiestan que la investigación no experimental cuantitativa:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (pág. 152).

El esquema es el siguiente: O1



Dónde:

M= Muestra:

O1 = Gestión por competencia

O2 = Desempeño de personal

}= Correlación

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estará conformada por 60 colaboradores nombrados de la UGEL N° 14 Oyon 2022

Según Carrasco (2006) la población es el “conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo” (pág. 238).

3.2.2 Muestra

La muestra será la misma población de estudio debido a que es un número manejable y posible de aplicar los instrumentos de recolección de datos sin ninguna dificultad.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizarán las siguientes técnicas:

- Técnica de observación directa,
- Técnica de encuesta.

Instrumentos

Dos cuestionarios cuyos nombres están a continuación:

- Cuestionario que mide el Clima organizacional.
- Cuestionario que mide la satisfacción laboral

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

}

Cabe resaltar el procedimiento metodológico utilizado en esta parte de la investigación, el mismo que se inició con la preparación de los instrumentos de recolección de datos que se hicieron llegar a la muestra de estudio, que en este caso es la misma población.

Luego que se aplicaron los cuestionarios, se recogió la información y se procesaron primero en una base de datos, que fue el insumo aprovechable para completar los datos en el software SPSS y una vez que se trasladó la información a este software se acomodó la información a través de tablas y figuras que se interpretaron.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

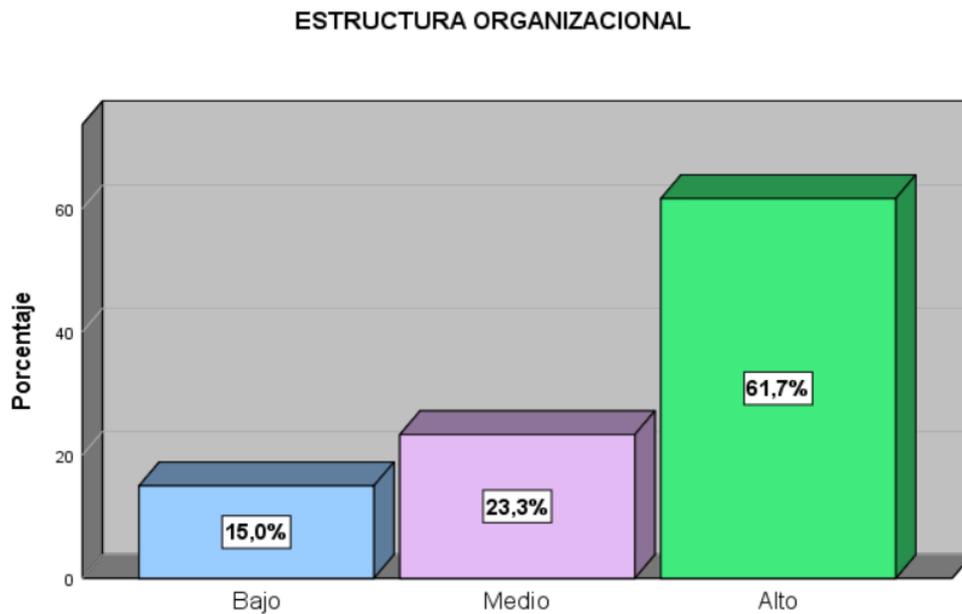
Tabla 1. Estructura Organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,0	15,0
	Medio	14	23,3	38,3
	Alto	37	61,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Gráfico 1

Estructura Organizacional



Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón

Interpretación:

En la tabla 1 y gráfico 1, los resultados realizados a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón, con respecto a la dimensión estructura organizacional, el 61,7% (37) manifestaron que hay un alto nivel, asimismo el 23,3% (14) manifestó que existe un nivel medio y por último el 15,0% (9) de los trabajadores manifestó que hay un nivel bajo en estructura organizacional.

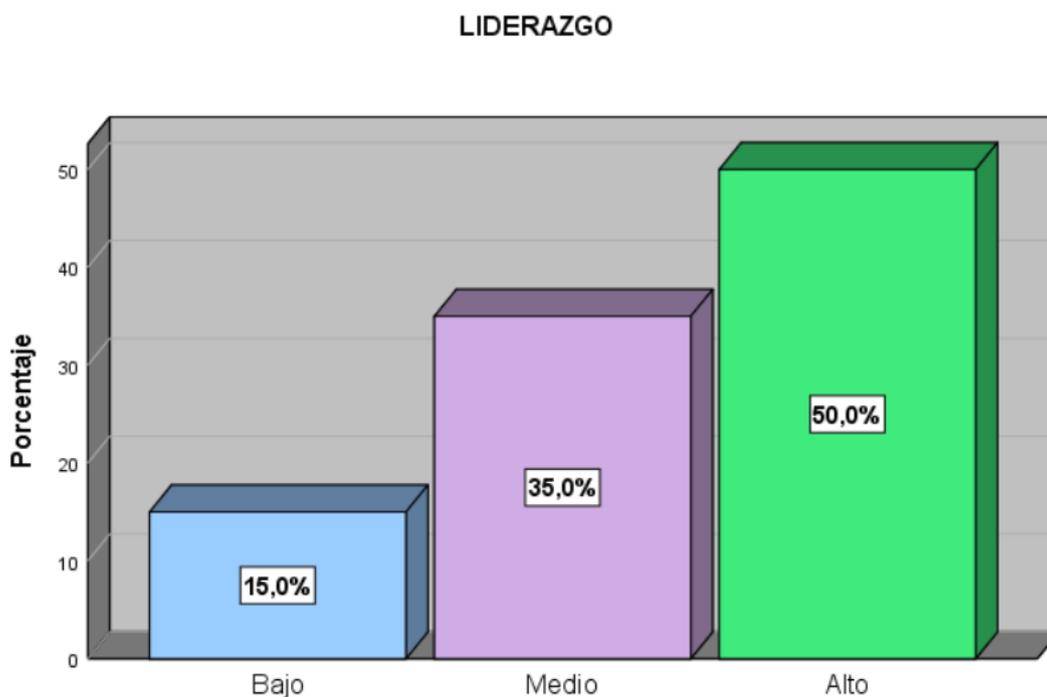
Analizamos la dimensión liderazgo

Tabla 2 Liderazgo

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,0	15,0
	Medio	21	35,0	50,0
	Alto	30	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Gráfico 2 Liderazgo



Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Interpretación:

En la tabla 2 y gráfico 2, los resultados realizados a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón, el 50,0% (30) opinaron que hay un nivel alto con respecto a la dimensión liderazgo, asimismo el 35,0% (21) manifestó que el nivel medio y por último el 15,0% (9) de los trabajadores manifestaron que el nivel de liderazgo es bajo.

Analizamos la dimensión toma de decisiones Tabla 3

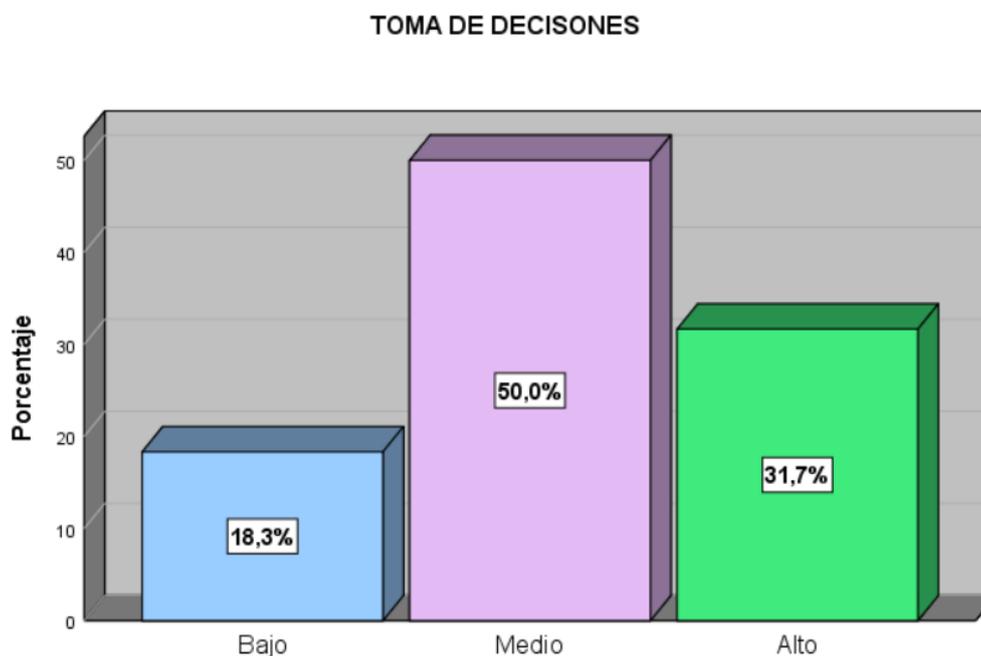
Toma de decisiones

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	18,3	18,3
	Medio	30	50,0	68,3
	Alto	19	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Gráfico 3

Toma de decisiones



Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Interpretación

En la tabla 3 y gráfico 3, se evidencia los resultados obtenidos del estudio realizado a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón, el 31,7% (19) opinaron que hay un nivel alto con respecto a la dimensión toma de decisiones, asimismo el 50% (30) manifestó que el nivel es medio y por último el 18,3% (11) de los trabajadores manifestaron que el nivel de toma de decisiones es bajo.

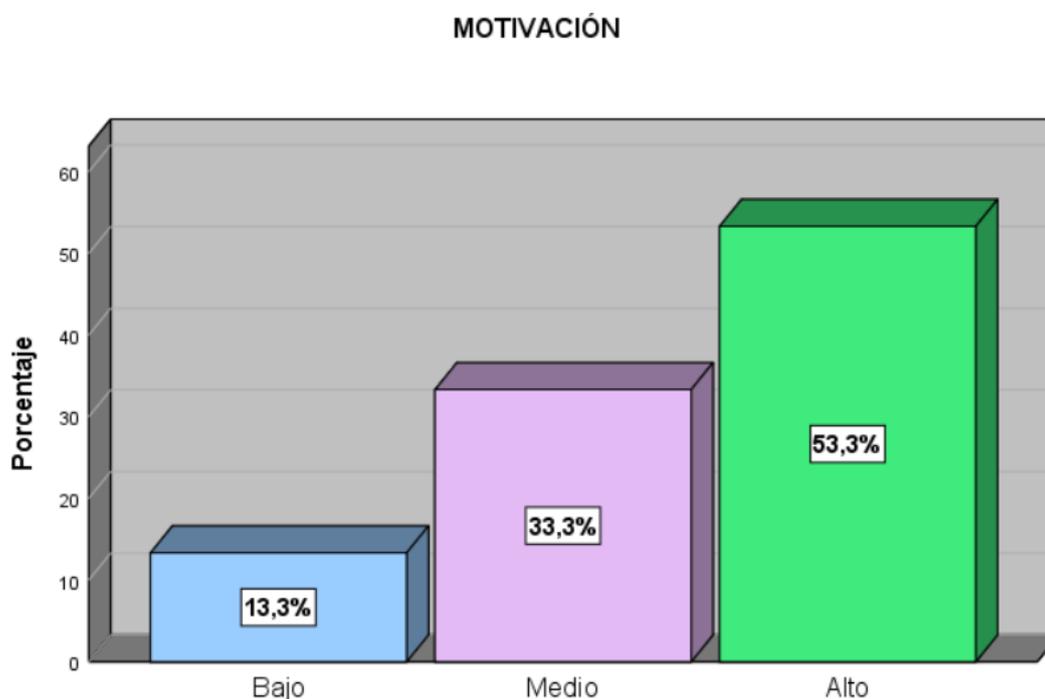
Analizamos la dimensión motivación

Tabla 4 *Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	13,3	13,3
	Medio	20	33,3	46,7
	Alto	32	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Gráfico 4
Motivación



Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Interpretación:

En la tabla 4 y gráfico 4, muestran los resultados obtenidos del estudio realizado a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón, el 53,3% (32) opinaron que hay un nivel alto con respecto a la dimensión motivación, asimismo el 33,3% (20) manifestó que el nivel es medio y por último el 13,3% (8) de los trabajadores manifestaron que el nivel de motivación es bajo.

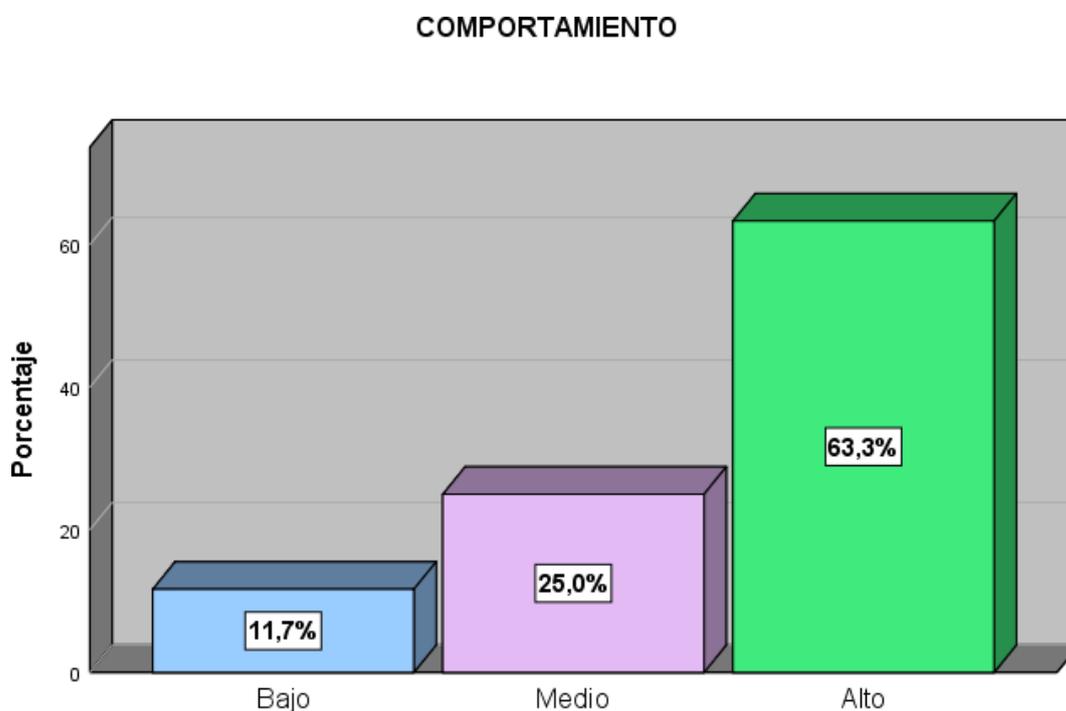
Analizamos la dimensión comportamiento

Tabla 5 Comportamiento

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	11,7	11,7
	Medio	15	25,0	36,7
	Alto	38	63,3	100,0
Total		60	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Gráfico 5 Comportamiento



Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Interpretación:

En la tabla 5 y gráfico 5, muestra los resultados obtenidos del estudio realizado a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón, el 63,3% (38) opinaron que hay un nivel alto con respecto a la dimensión comportamiento, asimismo el 25% (15) manifestó que el nivel es medio y por último el 11,7% (7) de los trabajadores manifestaron que el nivel de comportamiento es bajo.

Analizamos la estadística inferencial Clima organizacional y satisfacción laboral

Hipótesis general

H₁: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

H₀: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Tabla 6

Prueba de Pearson entre el clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral	Clima Organizacional
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,830**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	0,830**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Interpretación:

La tabla 6, evidencia a la variable Clima organizacional tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa con la satisfacción laboral, eso confirma en los resultados de la prueba de Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de 0,830; lo cual permitió aceptar la hipótesis de nula el cual indica que si existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local N° 14 Oyón -2022.

Hipótesis específica 1:

H₁: No existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

H₀: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Tabla 7

Prueba de Pearson entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral	Estructura Organizacional
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,797**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Estructura Organizacional	Correlación de Pearson	0,797**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Interpretación:

En la tabla 7, se evidencia que la variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado alta y de tipo directa, con la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional, eso confirma en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de 0,797; lo cual permitió aceptar la hipótesis nula de la investigación, existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Hipótesis específica 2:

H₁: No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

H₀: Existe relación significativa entre el liderazgo de y la satisfacción laboral de lostrabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Tabla 8

Prueba de Pearson entre el liderazgo y la satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral	Liderazgo
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,838**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Liderazgo	Correlación de Pearson	0,838**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Interpretación:

En la tabla 8, se evidencia que la variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa, con la dimensión liderazgo de la variable clima organizacional, confirmando en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de 0,838; lo cual permitió aceptar la hipótesis nula de la investigación, existe relación significativa entre el liderazgo de y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Hipótesis específica 3:

H₁: No existe relación significativa entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

H₀: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Tabla 9

Prueba de Pearson entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral	Toma de Decisiones
	Correlación de Pearson	1	0,829**
Satisfacción Laboral			
Sig. (bilateral)			0,000
	N	60	60
	Correlación de Pearson	0,829**	1
Toma de decisiones			
Sig. (bilateral)		0,000	
	N	60	60

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

Nota: Datos extraídos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N° 14 – Oyón.

Interpretación:

En la tabla 9, se evidencia que la variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa, con la dimensión toma de decisiones de la variable clima organizacional, confirmando en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de 0,829; lo cual permitió aceptar la hipótesis nula de la investigación, existe relación significativa entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Hipótesis específica 4

H₁: No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

H₀: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Tabla 10

Prueba de Pearson entre la motivación y la satisfacción laboral.

	Satisfacción Laboral	Motivación
Correlación de Pearson	1	0,813**
Satisfacción Laboral		
Sig. (bilateral)		0,000
N	60	60
Correlación de Pearson	0,813**	1
Motivación		
Sig. (bilateral)	0,000	
N	60	60

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

Interpretación:

En la tabla 10, se evidencia que la variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa, con la dimensión Motivación de la variable clima organizacional, confirmando en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de 0,813; lo cual permitió aceptar la hipótesis nula de la investigación, existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Hipótesis específica 5

H₁: No existe relación significativa entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

H₀: Existe relación significativa entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Tabla 11

Prueba de Pearson entre los comportamientos y la satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral	Comportamiento
	Correlación de Pearson	1	0,775**
Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
	Correlación de Pearson	0,775**	1
Comportamiento	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

Interpretación:

En la tabla 11, se evidencia que la variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado alta y de tipo directa, con la dimensión comportamiento de la variable clima organizacional, confirmando en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p=0,000$ y un coeficiente de 0,775; lo cual permitió aceptar la hipótesis nula de la investigación, existe relación significativa entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

CAPÍTULO V |

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Según los resultados, el valor que se obtuvo de contrastar las hipótesis que establecieron que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local N° 14 Oyón -2022. fue según los resultados de la prueba de Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de $0,830$, y estos resultados se asemejan a los obtenidos por investigadores que han desarrollado temas semejantes.

En el plano internacional, **Herrera & Sánchez (2017)** en su investigación Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el sector del calzado en la Provincia de Tungurahua llegando a concluir que los trabajadores no se adaptan fácilmente al clima de la empresa a la que prestan su trabajo, debido a diversos factores como nivel intelectual de los jefes y compañeros, los valores que practican cada trabajador y políticas internas de trabajo que afectan a sus intereses y derechos por lo que se asemejan a mi investigación

De la misma manera **Chuquipoma & Mendo (2017)** en su Tesis relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Jesús- 2017 Los resultados obtenidos mediante el cuestionario confirman la hipótesis mencionada en el estudio de investigación, es decir, que el Clima Organizacional está relacionado con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. Dichos resultados se derivan a partir de los resultados obtenidos de cada dimensión teniendo similitud con los resultados de mi investigación

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: El Clima organizacional tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa con la satisfacción laboral, eso confirma en los resultados de la prueba de Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de $0,830$; el cual indica que si existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión educativa local N° 14 Oyón -2022.

Segunda: La variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado alta y de tipo directa, con la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional, eso confirma en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de $0,797$; concluyendo que existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022

Tercera: la variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa, con la dimensión liderazgo de la variable clima organizacional, confirmando en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de $0,838$; concluyendo, existe relación significativa entre el liderazgo de y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Cuarta: La variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa, con la dimensión toma de decisiones de la variable clima organizacional, confirmando en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de $0,829$; concluyendo que existe relación significativa entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

Quinta : La variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado muy alta y de tipo directa, con la dimensión Motivación de la variable clima organizacional, confirmando en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de $0,813$; se concluye que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022

Sexta : La variable satisfacción laboral de los trabajadores tiene correlación de grado alta y de tipo directa, con la dimensión comportamiento de la variable clima organizacional, confirmando en los resultados de la prueba Pearson donde se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de $0,775$; concluyendo que existe relación significativa entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón -2022.

6.2 Recomendaciones

Primera: Se recomienda al director de la UGEL , asumir el liderazgo de su Organización a través de la motivación y promoción de los valores de solidaridad, compromiso entre los colaboradores , desarrollando actividades de extensión , de integración que sostengan una comunicación asertiva entre los colaboradores

Segunda: Capacitar al personal sobre estructura organizacional de la organización para que identifiquen sus roles y funciones, con el manejo de herramientas como como el ROF y el MOF.

Tercera: Recomendar a los jefes de área para que asuman un compromiso con sus colaboradores, efectivizando cartas de reconocimiento, felicitación y ello contribuirá en su compromiso con la institución

Cuarta: Se recomienda realizar talleres donde los colaboradores tomen decisiones apropiada en el trabajo que desarrollen y se sienten satisfecho en el trabajo y exista un clima labor al favorable para todos.

Quinta: Desarrollar programas con pausas activas para motivar continuamente al personal para mejorar el clima laboral y su satisfacción laboral sea mejor reconocimiento por parte de los superiores.

Sexta : Reconocer, los logros de los colaboradores, alentarlos para que cada día se superen y así crear un clima laboral positivo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- De la Cruz, E., & Huamán, A. (2016). *lima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. Universidad Nacional de huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales. Huancavelica, Perú: UNH. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, P., & Nuñez, B. (2008). *Desarrollo de la autonomía como habilidad social en niños y niñas de tres y cuatro años del Centro de estimulación Beginners*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Educación. Lima: PUCP.
- Rabines, R. (2020). *Evaluación del clima organizacional en la empresa combustibles Fernández SAC Chiclayo - 2019*. Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales. Pimentel, Perú: USS. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7501/Rabines%20Panduro%2C%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, I. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018*. Universidad San Martín de Porres, Sección de Posgrado. Lima, Perú: USMP. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3995/rojas_cip.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Empresa Danper Trujillo SAC. 2014*. Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Económicas. Trujillo, Perú: UNITRU. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. Universidad Autónoma de Nicaragua. Nicaragua: UNAN. Obtenido de Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016

7.2 Fuentes bibliográficas.

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. EEUU: International Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Druker, P. (1972). *Tecnología, Administración y Sociedad*. México: Impres, Galve.
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo*. México: Pearson Prentice Hall.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Kanfer, R. (2012). *Work motivation: Theory, practice, and future directions*. New York: Oxford University Press.
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. Junín, Perú: Red Tercer Milenio.
- Robbins, & Judge. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Rodríguez, G., & Ibarra, M. (2011). *e-Evaluación orientada al e-Aprendizaje estratégico en la Educación Superior*. Madrid: Narcea.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno S.A.

Fuentes hemerográficas

- García, M. (2013). Comunicación interpersonal digital y nuevas formas de comunidad. Reflexiones sobre la comunicación pos-masiva. *Imagonautas*, 3(2), 52-65.
- Posso, R., Barba, L., Marcillo, J., Acuña, M., & Hernández, F. (2020). Enfoques curriculares como contribución para la autonomía de la actividad física. *Dialnet*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7279815>.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (marzo de 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Romeu, V. (octubre-diciembre de 2015). Hacia una teoría personalista de la comunicación interpersonal. (U. Iberoamericana, Ed.) *Questión Revista epsecializada en Periodismo y Comunicación*, 1(48). Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50677/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schroeder, D. (28 de junio de 2008). Ethics from the top: top management and ethical business. *Business Ethics: A European Review*, 11(3), 260-267. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00284>
- Williams, L., & Anderson, S. (mayo de 2009). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-618.

7.4 Fuentes electrónicas

Gaspar, G. (2011). “*Manual de Recursos Humanos*. España: Editorial UOC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+org>

Louffat, E. (2013). Obtenido de Esan Business: <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2010/administracion-del-potencialhumano/>

USAT. (7 de mayo de 2019). *La eficiencia laboral*. Obtenido de <http://especializate.usat.edu.pe/blog/la-eficiencia-laboral/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022?	Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022	Variable I -CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1 Estructura Organizacional Indicadores 1.1.1- Contenido de trabajo 1.1.2- Relaciones de coordinación, 1.1.3- Control 1.1.4- Comunicación de tareas Dimensión 2 Liderazgo. Indicadores 1.2.1 Estilo del liderazgo 1.2.2 Poder/influencia 1.2.3 Estímulo al trabajo en equipo 1.2.4 Estímulo a la excelencia Dimensión 1.3. Toma de decisiones Indicadores 1.3.1 Niveles Participación, 1.3.2 .Idoneidad	1-Tipo: Básica 2-Diseño: No experimental, 3-Transversal, correlacional 4-Población: 60 colaboradores 5-Muestra 60 colaboradores 6-Tecnica de recolección de datos Encuesta 7.- Instrumento de recolección de recolección de datos Cuestionario de la encuesta tipo escala ordinal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon-2022?	Establecer la relación que existe entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022.	Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022	Variable II Desempeño laboral		

¿Qué relación existe entre Liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon-2022?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022	Existe relación significativa entre el liderazgo de y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022		<p>1.3.4 Capacidad</p> <p>Dimensión</p> <p>1.4 Motivación</p> <p>Indicadores</p> <p>1.4.1 Remuneración</p> <p>1.4.2 Reconocimiento</p> <p>1.4.3 Estimulación</p> <p>1.4.4 Condicionesde trabajo</p> <p>Dimensión</p> <p>1.5 comportamiento</p> <p>1.5.1 Estabilidad laboral</p> <p>1.5.2 Disciplina</p> <p>1.5.3 Responsabilidad y</p> <p>Variable II</p> <p>. satisfacción laboral</p> <p>Dimensión</p> <p>1 Seguridad</p> <p>Indicadores</p> <p>2.1.1 Permanencia en el trabajo</p> <p>2.12 Riesgo de despido personal</p> <p>Dimensión</p> <p>2.2promocion</p>	<p>8.- instrumento de procesamiento y analisis de datos</p> <p>SPSS.23</p>
¿Existe relación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestion Educativa Local N° 14 Oyon 2022?	Establecer la relación que existe entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022	Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022			
¿ Qué relación existe entre la Motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022?	Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022	Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022			

<p>¿Qué relación existe entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre los comportamientos la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon -2022</p>	<p>Existe relación significativa entre los comportamientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyon 20222</p>		<p>Indicadores</p> <p>2.2.1 Valoración 2.2.2 Identidades 2.2.3 Trabajo adecuado 2.2.4 Dimensión</p> <p>2.3 Remuneración.</p> <p>Indicadores</p> <p>2.3.1 Situación económica adecuada</p> <p>2.32 Sueldo adecuado</p> <p>Dimensión</p> <p>2,4 Condiciones de trabajo</p> <p>2.4.1 Creativo 2.4.2 Agradable 2.4.3 Frustrante 2.4.4 Rutinario 2.4.5 Excelente</p> <p>Dimensión</p> <p>. Factores Extrínsecos</p> <p>Indicadores</p> <p>2.5.1. Instalaciones</p> <p>2.5.2Servicios</p>	
---	---	---	--	--	--



Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado: a continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir el clima organizacional. Sírvase usted contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto. Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEM	1	2	3	4	5
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Estructura organizacional						
1.	Contar con áreas de trabajo fijas, nos favorece el desempeño en las labores					
2	Disponemos de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.					
3	Para aplicar otras formas de realizar las actividades en el grupo hay que esperar por la aprobación del nivel superior					
4	Algunos compañeros trabajan en el grupo por razones que no son monetarias.					
5	Las personas duran poco tiempo trabajando en este grupo.					
6	Considero que el equipo existente en mi departamento es el adecuado para el desarrollo de mis funciones.					
7	Mi jefe nos escucha y nos habla con claridad.					
8	La manera de trabajar en cada área, lo dispone RR.HH					
9	Aquí, la mayoría opina que el salario recibido no se corresponde con lo que se trabaja					
10	En este colectivo se discuten los problemas fuertemente, pero siempre con orden y respeto.					
11	Los jefes establecen todas las relaciones de trabajo necesarias en el área, para que las actividades del grupo se ejecuten sin dificultades.					
12	Mi jefe ayuda a encontrar solución ante cualquier problema que confrontemos					
Liderazgo						
13	No podemos decidir nada, simplemente hay que hacer lo que los jefes dicen					
14	La sección sindical hace un reconocimiento especial a las brigadas que tienen buenos resultados de trabajo					

15	Algunos compañeros murmuran y comenta de violaciones que se comenten en las áreas.					
16	En esta área es difícil cumplir la norma de trabajo diaria establecida para cada trabajador.					
17	Cuando los jefes analizan los errores cometidos por algunos de nosotros, es con el interés de que el colectivo aprenda.					
18	Nos dan oportunidades para opinar acerca de los nuevos planes y procedimientos que se quieren llevar a cabo					
19	Aquí no se reconocen ni estimulan a las personas que más se destacan en el trabajo.					
20	La mayoría de los compañeros se preocupa porque la población cree una imagen buena de los trabajadores de Control de Vectores.					
21	En esta área de salud, el operario es el último en enterarse de los resultados que se obtienen en el programa.					
22	Aquí todo lo quieren resolver con amenazas y sanciones.					
23	Las orientaciones que da mi jefe tienen lógica, son razonables.					
24	La mayoría de nosotros considera que el sistema de pago establecido, es justo.					
Toma de decisiones						
25	Aquí todos estamos orgullosos de pertenecer a la “Campaña					
26	Trabajamos de conjunto con los representantes de la comunidad y los organismos, solamente cuando se activan los Puestos de Mando porque existen focos de Aedes					
27	Mi jefe inmediato no hace por convencer sino trata de imponerse.					
28	La solución a los problemas que afectan el programa de trabajo del grupo, es una prioridad para la dirección del área de RR.HH. aunque no haya Gerente					
29	Solamente con el trato de mi jefe y la manera de dirigirse a nosotros ya nos sentimos apoyados.					
30	A algunos “campañistas” no les importa lo que la población opine de su trabajo.					
31	Las actividades se desarrollan bien, porque existen buenas relaciones de trabajo entre el grupo y los demás grupos.					
32	Los resultados de trabajo alcanzados por el grupo son el fruto del esfuerzo colectivo.					
33	Difícilmente podemos decidir qué hacer ante un problema, sin ser criticado por los jefes.					
34	Aquí, no vale la pena esforzarse para trabajar bien.					
35	La mala conducta que tienen algunos miembros del colectivo, está dañando el criterio de la población sobre nosotros.					
36	En general, cuando supervisan mis actividades aprendo algo más.					
Motivación						
37	Los jefes aceptan las sugerencias que damos para que el trabajo marche mejor					

38	Las acciones a realizar por el grupo en cada fase de trabajo, las definimos aquí en el área de la Institución.					
39	Algunos jefes no conocen esta actividad suficientemente.					
40	En general, los trabajadores llevan muchos años laborando en el grupo.					
41	Nos controlan demasiado, como si buscaran culpables.					
42	Tenemos oportunidades de pensar y aportar ideas nuevas para mejorar la calidad del trabajo.					
43	Generalmente las situaciones se analizan a profundidad, antes de tomar decisiones					
44	La mayoría considera adecuado el ambiente físico en que se trabaja					
45	Las instalaciones en mi departamento son adecuadas para desarrollar mis actividades.					
46	Nos han controlado las áreas, personas que conocen poco este tipo de trabajo.					
47	Por completar la plantilla, incorporan a cualquier persona para trabajar en el grupo					
48	Los compañeros que más se destacan por su trabajo, pueden promover y ocupar una mejor posición dentro del grupo.					
Comportamientos						
49	Algunos trabajadores no notifican todas las irregularidades que detectaron en el área					
50	Se nos mantiene informado acerca de las nuevas técnicas y de los planes que se emprenderán.					
51	Se realizan muchas reuniones, pero al final se resuelven pocos problemas					
52	Aquí, existen buenas oportunidades para superarse					
53	Ninguno de nosotros reporta un local inspeccionado, sin antes haberlo revisado completamente.					
54	Son pocos los que aportan para que los resultados del grupo sean mejores.					
55	Se intercambian experiencias de su departamento con otro departamento.					
56	Aquí los jefes demoran la solución de los problemas, porque todo lo consultan primero con el nivel superior.					
57	En el grupo lo único que se analiza es si se cumplió en tiempo o no el plan					
58	Se procura que los buenos trabajadores se mantengan trabajando en el grupo.					
59	No tenemos lugares ni momentos para opinar acerca de cómo planificar y ejecutar mejor las tareas					
60	Aquí no interesa las pocas condiciones que tenemos para trabajar					

Revise si respondió el total de las preguntas.

- Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL.

Estimado (a) servidor (a) público (a): a continuación, se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir la satisfacción laboral. Sírvase usted contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto. Si considera que siempre se cumple la preguntao afirmación dela tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente. Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1.- Lea cuidadosa y de manera clara los enunciados de las preguntas.2.-

No deje preguntas sin contestar.

3.- Marque con una X en solo uno de los cuadros de la preguntaLEYENDA

Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1

DIMENSIÓN	S	CS	AV	CN	N
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labore					
2.- Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4 La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.- Me siento mal con lo que gano.					
6.- Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7.- Me siento útil con la labor que realizo					
8.- El ambiente donde trabajo es confortable					
9.- El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.- Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12.- Me disgusta mi horario					
13.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia..					
14.- Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas..					
15.- Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					

16.- La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
17.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18.- Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.- . Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20,. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21.-. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.- Me gusta el trabajo que realizo.					
23,. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24,.. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.- Me gusta la actividad que realizo					
27.- Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

. ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL SL - SPC (Palma, 2005)

Dra. Elena Luisa Laos Fernández
ASESOR

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera
PRESIDENTE

Dra. Haydee del Rosario Ramos Pacheco
SECRETARIO

M(a) Angélica Castañeda Chinga
VOCAL