

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

#### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

#### **TESIS:**

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, SEDE CHOTA – 2018.**

Para optar el Grado Académico de

#### **MAESTRO EN CIENCIAS**

#### **MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**

Presentada por:

**Bachiller: HÉCTOR HUAMÁN HERRERA**

Asesor:

**Dr. HÉCTOR DIÓMEDES VILLEGAS CHÁVEZ**

**Cajamarca – Perú**

**2022**

COPYRIGHT © 2022 by  
**HÉCTOR HUAMÁN HERRERA**  
Todos los derechos reservados

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

#### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

#### **TESIS APROBADA:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN  
EDUCATIVA LOCAL, SEDE CHOTA – 2018.**

Para optar el Grado Académico de

**MAESTRO EN CIENCIAS**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**

Presentada por:

**Bachiller: HÉCTOR HUAMÁN HERRERA**

#### **JURADO EVALUADOR**

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez  
Asesor

Dr. Valentín Víctor Paredes Oliva  
Jurado Evaluador

Dr. Lennin Rodríguez Castillo  
Jurado Evaluador

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz  
Jurado Evaluador

**Cajamarca – Perú**

**2022**



**Universidad Nacional de Cajamarca**  
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD  
**Escuela de Posgrado**  
CAJAMARCA - PERU



**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS**

Siendo las 17 horas del día 25 de enero de dos mil veintidós, reunidos a través de Gmeet [meet.google.com/eia-ewfi-egj](https://meet.google.com/eia-ewfi-egj), creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. VALENTIN VICTOR PAREDES OLIVA**, **Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO**, **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**, y en calidad de Asesor el **Dr. HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, SEDE CHOTA - 2018**; presentada por el **Bach. en Contabilidad HÉCTOR HUAMÁN HERRERA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR** con la calificación de **DIECISIETE** la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Contabilidad HÉCTOR HUAMÁN HERRERA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 18 Y 45 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....  
**Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez**  
Asesor

.....  
**Dr. Valentín Víctor Paredes Oliva**  
Jurado Evaluador

.....  
**Dr. Lennin Rodríguez Castillo**  
Jurado Evaluador

.....  
**Dr. Alejandro Vásquez Ruiz**  
Jurado Evaluador

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo es una etapa que representa parte de mi vida, por ello dedico a Dios, quien siempre me da salud, la fortaleza y esperanza para culminar la investigación.

A mis padres por su apoyo incondicional que me permitieron cumplir con una de mis metas y objetivos.

A todos mis amigos por los buenos ánimos para llegar a esta nueva etapa.

**El autor.**

## **AGRADECIMIENTO**

A los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, sede Chota, por permitir un momento de su tiempo para indagar sobre el clima organización y la satisfacción laboral en la mencionada institución.

A todos los maestros de la Maestría en mención, Administración y gerencia pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, por compartir sus conocimientos, dificultades e inquietudes durante mi experiencia como Maestría.

A los integrantes del Comité Científico, por su participación de forma efectiva en el proceso de evaluación quienes me brindaron las sugerencias y recomendaciones durante el trabajo de investigación.

Al asesor, Dr. Héctor Diómedes Villegas Chávez, por sus sugerencias, colaboración y la confianza para poder realizar con normalidad la investigación.

**El autor.**

## **EPÍGRAFE**

No te midas por lo que has logrado, sino por lo  
que deberías haber logrado con tu capacidad.

**John Wooden.**

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>EPÍGRAFE</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>GLOSARIO O DEFINICIÓN DE TÉRMINOS</b> .....	<b>xv</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.1.1. Contextualización .....	1
1.1.2. Descripción del problema.....	2
1.1.3. Formulación del problema.....	3
1.2. Justificación e Importancia .....	3
1.2.1. Justificación científica .....	3
1.2.2 Justificación técnica-práctica.....	4
1.2.3 Justificación institucional y personal.....	4
1.3. Delimitación de la investigación .....	4

1.4. Limitaciones .....	5
1.5. Objetivos.....	5
1.5.1 Objetivo general .....	5
1.5.2 Objetivos específicos.....	5
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1. Marco legal.....	6
2.2. Antecedentes de la investigación.....	9
2.3. Teorías .....	19
2.3.1. Teoría del Clima Organizacional de Likert.....	19
2.3.2. Teoría de los sistemas de R. Likert .....	22
2.3.3. La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg .....	24
2.4 Marco Conceptual.....	24
2.4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	24
2.4.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	28
2.5. Definición de términos básicos.....	31
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>35</b>
<b>PLANTEAMIENTO DE LAS HIPOTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>35</b>
3.1 Hipótesis .....	35
3.1.1 Hipótesis general .....	35
3.1.2 Hipótesis específicas.....	35

3.2 Variables.....	35
3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis .....	36
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>38</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>38</b>
4.1 Ubicación geográfica.....	38
4.2 Diseño de la investigación.....	40
4.3 Métodos de investigación .....	40
4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación .....	41
La Población .....	41
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	42
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	42
4.7 Equipos, Materiales .....	43
4.8 Matriz de consistencia metodológica .....	43
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>46</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>46</b>
5.1. Presentación de resultados.....	46
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	62
<b>CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....</b>	<b>67</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>77</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Teoría de los sistemas de R. Likert .....	22
Tabla 2: Personal UGEL – Sede Chota .....	41
Tabla 3: El director brinda confianza y respeto en el grupo de trabajo.....	46
Tabla 4: El Director realiza gestiones a favor de la institución.....	46
Tabla 5: El Director orienta y supervisa al personal Institucional .....	47
Tabla 6: Percepción salarial del personal institucional .....	47
Tabla 7: Percepción de otros beneficios derivados del trabajo .....	48
Tabla 8: Responsabilidad del trabajador en las actividades diarias.....	48
Tabla 11: Comunicación entre trabajadores que laboran en la institución.....	49
Tabla 12: Siente un buen clima organizacional.....	49
Tabla 13: Enfoque al ambiente del trabajo dentro la institución.....	50
Tabla 14: Participación política en los cargos de confianza en la institución .....	50
Tabla 15: El director permanece constantemente en la institución .....	51
Tabla 16: Estabilidad laboral del personal en la institución.....	52
Tabla 17: Existencia de personal contratado temporalmente en la entidad.....	52
Tabla 18: Claridad de liderazgo en el cumplimiento de las metas y objetivos .....	53
Tabla 19: Acciones y resultados del trabajo .....	53
Tabla 20: Satisfecho con la remuneración según su puesto de trabajo .....	54
Tabla 21: El trabajo en la institución es el mismo todos los días, no varía nunca .....	55
Tabla 22: El puesto de trabajo que ocupa corresponde por su capacidad y preparación	55

Tabla 23: Percepción y/o reconocimiento por parte de la institución por el buen trabajo .....	56
Tabla 24: Facilidad en el trabajo de aprender, crecer y desarrollarse profesionalmente.	56
Tabla 25: Inclinação del pensamiento en el trabajo diario .....	57
Tabla 26: Suele encontrarse cansado(a) al culminar la jornada de trabajo .....	57
Tabla 27: El trabajo en la institución causa el estrés .....	58
Tabla 28: Suficientes bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral .....	58
Tabla 29: Compromiso total para desempeñar bien en el trabajo .....	59
Tabla 30: Perfil profesional de acorde a la oficina institucional .....	59
Tabla 31: Relación de cordialidad con los jefes(as) y compañeros(as) de trabajo.....	60
Tabla 32: Participación en los eventos organizados por la institución.....	60
Tabla 33: La carga de trabajo diario conlleva a laborar fuera del horario.....	61
Tabla 34: Incentivo (comisión) por parte de la institución cuando laboras fuera del horario de trabajo .....	61
Tabla 35: Resultado de hipótesis general .....	67
Tabla 36: Pruebas de chi-cuadrado.....	68
Tabla 37: resultado hipótesis específica 1 .....	69
Tabla 38: Resultado de hipótesis específica 2 .....	70
Tabla 39: Resultado de hipótesis específica 3 .....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación de la Región Cajamarca en el mapa del Perú. ....	38
Figura 2. Ubicación de la Provincia de Chota en la Región Cajamarca.....	39
Figura 3. Ubicación del del distrito de Chota en la Provincia de Chota.....	39
Figura 4. Ubicación de la Unidad de Gestión Educativa Local, en el distrito de Chota. ....	40

## **LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS**

**AGI.** Área de Gestión Institucional.

**AGP.** Área de Gestión Pedagógica.

**CGR.** Contraloría General de la República.

**CTAR.** Consejos Transitorios de Administración Regional.

**Dir.** Director

**Dr.** Doctor

**DRE.** Dirección Regional de Educación.

**MED.** Ministerio de Educación.

**OCI.** Órgano de Control Institucional.

**PEI.** Plan Estratégico Institucional.

**UGEL.** Unidad de Gestión Educativa Local.

## GLOSARIO O DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

**Gobernabilidad:** Capacidad de gobernar democráticamente y atender las demandas sociales según las necesidades de esta forma solventar el crecimiento del bienestar social.

**Cultura:** Son las costumbres y/o creencias adquiridas mediante conocimientos para el desarrollo intelectual del hombre.

**Funciones:** Conjunto de tareas para el desarrollo de una actividad, así como las responsabilidades y obligaciones de las mismas, para un buen funcionamiento organizacional.

**Liderazgo:** Talento humano que cumple acciones de dirigir, planificar, organizar y motivar para el logro de objetivos plasmados en una organización.

**Motivación:** Es el estado anímico que conduce a una persona para el desarrollo de actividades para lograr determinar fines planeados.

**Organización:** Es el conjunto de recursos que se dispone para poner en marcha una actividad.

**Políticas:** Conjunto de acciones que son aplicadas en el ámbito de una organización ya sea a nivel nacional, regional o local.

**Satisfacción:** Es la sensación positiva que una persona goza durante un acto meritocrático.

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en la Unidad de Gestión Educativa Local, sede Chota; como problemática se destacó a la influencia entre el clima organización en la satisfacción laboral de los trabajadores de la mencionada institución; con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, determinar la variable clima organizacional, determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la respectiva entidad y establecer la relación entre variables. La presente investigación es de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, La población está conformado por todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, que consta de 90 trabajadores aplicando como técnica, la encuesta. En la discusión de resultados existen diferencias apreciaciones con respecto a las dimensiones e indicadores, por otro lado, en la contrastación de hipótesis, el clima Organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL, sede Chota. Llegando a la conclusión en la variable clima organizacional, es moderadamente favorable o están asociados con sus dimensiones habitualmente. En la variable satisfacción laboral existe un nivel alto de satisfacción por parte de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, finalmente ambas variables están relacionadas con valor bueno entre ellas.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The present investigation was developed in the Local Educational Management Unit, Chota headquarters; As a problem, the influence between the organizational climate on the job satisfaction of the workers of the aforementioned institution was highlighted; with the objective of determining the influence of the organizational climate on the job satisfaction of the workers of the Local Educational Management Unit, Chota Headquarters, determining the organizational climate variable, determining the level of satisfaction of the workers of the respective entity and establishing the relationship between variables. The present investigation is of an applied type with a non-experimental cross-sectional design, correlational level. The population is made up of all the workers of the Local Educational Management Unit, Chota Headquarters, which consists of 90 workers applying the survey as a technique. In the discussion of results there are differences of appreciation regarding the dimensions and indicators, on the other hand, in the verification of hypotheses, the Organizational climate directly and significantly influences the job satisfaction of the workers of the UGEL, Chota headquarters. Concluding in the organizational climate variable, it is moderately favorable or they are usually associated with its dimensions. In the job satisfaction variable there is a high level of satisfaction on the part of the workers of the Local Educational Management Unit, Chota Headquarters, finally both variables are related to a good value between them.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

#### 1.1.1. Contextualización

El clima es el resultado de determinados elementos que caracterizan a una organización o institución, como su diseño y estructura organizacional de los distintos procesos que funcionan en ella, e intervienen además los elementos psicológicos de los trabajadores, determinándose por estos últimos a través de sus percepciones sobre las características anteriores y otras, manifestándose de esa manera su conducta y actuación. Es decir, el clima organizacional es agrupado a las percepciones que tenga el trabajador sobre el entorno laboral, las cuales se mantendrán o varían en función de las interacciones entre los trabajadores y ambiente de trabajo.

La satisfacción de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral, es un aspecto sumamente notable para los encargados de dirigir una organización. Son numerosas las investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador con su organización, su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación laboral dependen en un alto nivel de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento del trabajador dentro de una organización o institución. Este elemento se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todos estos factores desembocan en la manera de actuar del individuo.

### **1.1.2. Descripción del problema**

La Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota (UGEL), es una entidad ejecutora desconcentrada del Ministerio de Educación (MED), donde el funcionario de mayor Jerarquía en la Institución es designado por la Dirección Regional de Educación Cajamarca (DRE). Las Áreas Institucionales de la UGEL sede Chota son: Órgano de Dirección, Área de Gestión Administrativa, Área de Gestión Pedagógica, Área de Gestión Institucional, Órgano de Control Institucional y Asesoría Legal. Cada área a su vez está conformada por oficinas y su respectivo personal, el cual desarrolla las funciones de acuerdo a los dispositivos legales generados por el Ministerio de Educación, su funcionabilidad se relaciona bajo los siguientes elementos: mediante medio ambiente del trabajo, repercusiones en el comportamiento laboral, sistema organizacional y comportamiento individual, las relaciones interpersonales, relaciones políticas, claridad y transparencia en la dirección, disponibilidad de recursos, valores colectivos, estabilidad en el trabajo y estilo de dirección.

La satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, se relaciona mediante la satisfacción con el puesto de trabajo, la satisfacción con el salario, satisfacción con las promociones, la satisfacción con el reconocimiento, la satisfacción con los beneficios, tensión en el trabajo.

El presente trabajo de investigación permitirá determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores

de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, para identificar los niveles de satisfacción ocasionadas por ambas variables.

### **1.1.3. Formulación del problema**

#### **Problema general**

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota - 2018?

#### **Problemas auxiliares:**

¿Cómo es el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Justificación científica**

La investigación se justifica porque los aportes de la misma ampliarán el horizonte de las teorías sobre el clima organizacional y la de satisfacción laboral. Así mismo, se estableció la relación que existe entre las dos variables, con la finalidad de brindar aportes orientados a mejorar el clima organizacional y por ende la satisfacción laboral.

### **1.2.2. Justificación técnica-práctica**

La investigación pretendió determinar la influencia que existe entre clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.

### **1.2.3. Justificación institucional y personal**

Institucional. Permitted conocer las políticas institucionales mediante un ambiente de trabajo entre funcionarios y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota y en lo personal me ayudó a incrementar mis conocimientos logrando así mejorar mi desarrollo profesional y laboral de tal manera obtener el grado de maestro.

## **1.3 Delimitación de la investigación**

**Delimitación geográfica:** La presente investigación como unidad de análisis se realizó a todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, Provincia de Chota, Departamento Cajamarca.

**Delimitación temporal:** El estudio se desarrolló en el periodo entre enero – diciembre 2018.

**Delimitación Social:** El estudio se realizó a los Directivos y trabajadores de la la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.

#### **1.4. Limitaciones**

Información inadecuada por parte de los trabajadores de la institución por desconfianza de ser difundidas a la parte Directiva de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, finalmente se logró obtener mayor información a través del principio de confidencialidad.

Se logró realizar las encuestas a todos los trabajadores sobre clima organizacional y satisfacción laboral en el ámbito institucional, y en los días no laborales en sus respectivos domicilios.

Fortalecer la información del tema que se está investigando en el sector educación para ampliar antecedentes a nivel Internacional, Nacional y Local.

#### **1.5 Objetivos**

##### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018.

##### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.
- b) Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sede Chota.
- c) Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sede Chota.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Marco legal

**Ley N°. 28926 regula el régimen transitorio de las direcciones regionales sectoriales de los gobiernos regionales.**

Objeto de la Ley: La presente Ley regula el régimen transitorio de las Direcciones Regionales Sectoriales de los gobiernos regionales, de conformidad con la autonomía administrativa de los gobiernos regionales reconocida por el artículo 191° de la Constitución Política del Perú.

Régimen Transitorio de las Direcciones Regionales Sectoriales: Las Gerencias Regionales son responsables de las políticas regionales que tienen asignadas para su gestión integrada en el ámbito de su jurisdicción, con arreglo a los artículos 5°, 45° y 46° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y cuentan con los órganos sectoriales que determine cada gobierno regional. Las Direcciones Regionales Sectoriales son órganos dependientes de las Gerencias Regionales correspondientes. Tienen a su cargo las funciones específicas de un sector en el ámbito del gobierno regional. Están a cargo de los Directores Regionales que son funcionarios de confianza. Para ser Director Regional se requiere acreditar ser profesional calificado y con experiencia en la materia sectorial respectiva, mediante concurso de méritos. Su designación y cese corresponde al presidente regional a propuesta del respectivo Gerente Regional. Los actuales directores regionales culminan su labor en la fecha de término de su designación.”

D.S. N° 015-2002-ED. Reglamento de organización y funciones de las direcciones regionales de educación y Unidades de Gestión Educativa Local.

## Título IV de la Organización de las Unidades de Gestión Educativa

Capítulo 1: del Órgano de Dirección

Capítulo 2: de los Órganos de Línea

Capítulo 3: del Órgano de Asesoramiento

Capítulo 4: del Órgano de Apoyo

Capítulo 5: del Órgano de Control

Capítulo 6: del Órgano de Participación

Capítulo 7: de los Órganos de Ejecución

## Título I Disposiciones Generales

### Capítulo 1

#### Del contenido y alcances

Artículo 1º.- El presente reglamento determina la naturaleza, funciones, estructura básica y relaciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa.

### CAPÍTULO 2

#### De la naturaleza y fines

Artículo 2º.- Las Direcciones Regionales de Educación son órganos desconcentrados de los Consejos Transitorios de Administración Regional (CTAR). Tienen relación técnico normativa con el Ministerio de Educación y son responsables de promover, coordinar y evaluar el desarrollo de la educación, la ciencia y tecnología, la cultura, la recreación y el deporte en su ámbito, con participación de los diferentes actores sociales, a fin de asegurar servicios educativos y programas de atención integral de calidad y con equidad en los centros y programas educativos, y en las instituciones de educación superior no

universitaria del ámbito regional.

Las Unidades de Gestión Educativa son órganos desconcentrados de las Direcciones Regionales de Educación y proporcionan el soporte técnico pedagógico, institucional y administrativo a los centros y programas educativos de su ámbito, para asegurar un servicio educativo de calidad con equidad. El ámbito de la Unidad de Gestión Educativa se determina territorialmente según criterios de gobernabilidad en concordancia con los lineamientos de política educativa del sector.

En algunos casos las Unidades de Gestión Educativa podrán administrar por encargo centros y programas educativos de otras unidades de gestión educativa.

D.S. N° 001-82-ED, el 08-01-1982, que crea la Zonal de Educación de Chota. Cuyo funcionamiento empezó el 03 de marzo de 1982.

R.M. N° 459-83-ED. Se autoriza como Dirección Zonal de Educación de Chota. Para establecer las supervisiones provinciales sectoriales de Hualgayoc, Santa Cruz y Cutervo.

D.S. N° 012-86-ED, se crea las Unidades de Servicios Educativos en sustitución de las direcciones zonales de educación.

R.M. N° 0333, se activa como Dirección Sub Regional Chota, con las áreas de desarrollo educativo de Cutervo, Santa Cruz, Hualgayoc y Santo Tomás.

D.S. N° 015-02-ED, del 12 de junio del 2002 se crea como Unidad de Gestión Educativa Local Chota y Unidad Ejecutora 301, donde se aprueba el reglamento de organización de funciones de las direcciones regionales de educación u unidades de gestión educativa.

## 2.2. Antecedentes de la investigación

### A nivel Internacional.

Montoya (2017) en su artículo titulada “*Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena – Chile*”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos, lo cual se concluye que: Un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel de clima organizacional más alto. La correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ( $r = 0,523$ ;  $p < 0,001$ ) y administrativos ( $r = 0,468$ ;  $p < 0,001$ ).

La investigación anteriormente descrita representa que existe un alto nivel de clima organización al respecto también los funcionarios y los que tienen contrato se encuentran más satisfechos, investigación que guarda relación con los objetivos de la presente investigación.

Wilchez (2018) en su investigación titulada “clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia” tesis de posgrado de la Universidad Extenado de Colombia, Donde concluye que:

En la empresa hay una percepción positiva en torno al clima organizacional, ya que se destacan elementos como el buen ambiente de trabajo, la solidaridad, el trabajo en equipo y el respeto, como valores y principios centrales a través de los cuales se potencian relaciones favorables que inciden de manera efectiva en el desarrollo de las funciones. Lo cual se relaciona con factores como la buena comunicación, ya que generalmente hay buenos procesos de relacionamiento entre los trabajadores y los líderes. Además de esto, un elemento fundamental en la empresa es la confianza que existe, la cual promueve una mayor autonomía y responsabilidad, esta ha sido clave para potenciar elementos como el desarrollo de capacidades entre los trabajadores, además del orgullo y el sentido de pertenencia (p.94).

Por otro lado, un factor fundamental que también destacan los trabajadores es el de la buena convivencia, ya que en la cotidianidad de la empresa hay un trato cordial entre las personas, hay respeto y un buen trabajo en equipo, lo cual promueve el desarrollo de relaciones que no solo son armoniosas, sino que también ayudan a fomentar la productividad en la empresa. Además, los trabajadores reconocen que el hecho de poder cumplir con sus funciones de manera autónoma, de efectuar sus compromisos y de trabajar en un buen ambiente laboral son factores que promueven la motivación y el crecimiento como profesionales (Wilchez, 2018, p.95).

Analizando a la a investigación anteriormente del autor menciona que hay una percepción positiva en varios aspectos del clima organización lo cual potencian relaciones favorables y desarrollan de manera efectiva el desarrollo de las funciones por parte de sus trabajadores, lo cual que guarda relación con los objetivos, dimensiones e indicadores de la presente investigación.

Tapias (2019) tesis titulada “influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre”, tesis de posgrado de la Universidad Libre Seccional Barranquilla – Colombia. Concluye:

Que, si existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de dichos trabajadores, dando por sentido que entre más se acerque a la excelencia el clima organizacional mayor será la satisfacción laboral que puedan sentir los trabajadores de estas instituciones educativas. Cabe resaltar que dentro de los hallazgos encontrados entre más control y presión perciban los trabajadores en sus ambientes laborales (p.78) este no influye en la satisfacción laboral de las personas siendo relevante ya que la variable control y presión hace parte del clima organizacional. Por otra parte, se evidencio en los resultados que no interfiere con la satisfacción laboral los años de experiencia laboral con los que cuentan los trabajadores, siendo que no se está más satisfecho por más años de experiencia que se tengan, pudiendo tener total satisfacción laboral quien tiene 1 año de experiencia o 20 años (p.79).

Bueso (2016) en su tesis doctoral “*La correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que se presenta empleados pertenecientes a las Industrias el Calan de la zona Norte*” Dicha investigación es no experimental, transversal, correlacional. Concluyo que el clima organizacional incide un 62 % en el logro de los objetivos de toda organización y la obtención de las metas de corto y largo plazo.

La investigación afirma que la correlación del clima organización y satisfacción laboral incide un porcentaje favorable o adecuado para el cumplimiento de

objetivos en toda la organización, esto permite guardar relación con la variable de la presente investigación.

Del Ángel et al., (2021) en su artículo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud” – México, concluyeron que se encontró un clima organizacional por mejorar y satisfacción laboral en niveles muy satisfactorios, refleja la necesidad de que la institución mejore la disponibilidad de recursos, la equidad de beneficios y en remuneración, derivados del trabajo; pues fueron las dimensiones con más clima por mejorar. También se identificó una correlación moderada en el clima organizacional y satisfacción laboral lo que implica que existen otros factores que influyen tanto en la percepción del clima organizacional, como en la satisfacción laboral. Por categoría laboral, el personal médico y de enfermería tienen clima organizacional saludable y satisfacción laboral muy satisfactoria, no así con la categoría de asistentes médicas, donde se observó un clima organizacional por mejorar y menor satisfacción laboral.

En este sentido, fue importante conocer la percepción del personal de salud con respecto al clima y satisfacción laboral, con el fin de servir como guía para el personal directivo y así planear estrategias que mejoren los niveles moderados e insatisfactorios de clima y satisfacción laboral encontrados. De esta manera, si se lleva a cabo lo anterior se fortalecería el servicio a los usuarios, la salud de los trabajadores y la productividad en la organización, pues se consideran elementos esenciales en la gestión para el desarrollo de cualquier institución que busca una mayor eficiencia.

Analizando a los resultados obtenidos por los autores en su investigación existe un clima organizacional moderada esto haciendo mención que falta mejoras para

que exista un buen clima organizacional, así mismo indican que en satisfacción laboral se encuentran en niveles muy satisfactorios, todo esto implica que existen otros factores que influyen tanto en la percepción del clima organizacional, como en la satisfacción laboral. Creando relación con dimensiones e indicadores en la presente investigación.

### **A nivel Nacional.**

Carrion (2018) realizó el estudio para obtener el grado académico de maestro, titulada *“Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. región Lambayeque. año 2018”* en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, donde concluye que: en cuanto en realidad social de este país es evidente que los colaboradores de la empresa pública no gozan de un adecuado clima organizacional y evidencia que no están satisfechos laboralmente, por temas de conformismo y una seguridad laboral contractual inapropiada. Además, en las variables de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tenemos una correlación positiva moderada, es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables, en cual existe una relación en las dos variables. En tanto en Clima Organizacional y Satisfacción Laboral con respecto a sus dimensiones de comunicación y relaciones sociales respectivamente se concluye que los trabajadores no se interrelacionan asertivamente. Y en cuanto al ambiente físico de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, se evidencia que cuentan con herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de sus funciones (p.85).

Padilla (2020) en su tesis *“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao, para optar el*

grado académico de Doctor en la Universidad Nacional del Callao. concluye que: existe relación positiva baja y significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao, 2018. Además, existe una relación positiva baja y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión diseño organizacional en el personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao, 2018. Por último, existe una relación muy significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión cultura organizacional en el personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao, 2018. (p.68).

Investigación importante porque ayuda a comprender la relación que existe entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, en el estudio de la investigación.

Chuquicaña (2017) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017” para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo. Afirma que: existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ancón. El clima organizacional percibido por los trabajadores es regular (39,4%) con tendencia a ser desfavorable. La satisfacción laboral que tienen los trabajadores es categorizada como parcial satisfacción (43,2%) y tiene una tendencia a ser baja. Por otro lado, existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores, además existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos; ( $r=0,677$ ,  $\text{Sig.}=0,000$ ). Finalmente existe relación

significativa entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos; ( $r=0,624$ ,  $\text{Sig.}=0,000$ ). (p.124).

La investigación afirma que el clima organización y satisfacción laboral existe relación significativa con tendencia desfavorable por parte de los trabajadores.

Portocarrero (2018) en su investigación “Satisfacción y clima laboral del personal del Gobierno Regional de Amazonas 2016”, (Tesis de posgrado) en la Universidad Cesar Vallejo, concluye que: Los trabajadores opinaron sobre el clima laboral como resultado el 33.33% se encontraron en la categoría regular; mientras que el resto de trabajadores se ubicaron en la categoría bajo con un 66.67%, evidenciando que dichas personas tienen un bajo nivel de clima laboral. También a los trabajadores que se les aplico un cuestionario para evaluar el nivel satisfacción laboral los resultados, permitió identificar que el 53.33% se encontraron en la categoría Regular; mientras que el resto de trabajadores se ubicaron en la categoría bajo con un 46.67%, evidenciando que dichos trabajadores tienen un regular nivel de satisfacción laboral. Por último, la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores es alta y directa, pues nótese que, al mejorar el nivel de clima laboral, se incrementa el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. (p.47).

Estrada (2020) en su tesis titulada “Percepción del Clima y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Conver Toy S.AC. 2020” (Escuela de posgrado) en la Universidad Ricardo Palma. Concluye que:

La implementación del liderazgo democrático en la gerencia ha mejorado la percepción de las relaciones interpersonales en la organización en estudio, también la implementación del reconocimiento a los colaboradores en fechas especiales,

logros ordinarios y extraordinarios si influyen significativamente en la mejora de la percepción por reconocimiento de labores realizadas de la empresa Conver Toy SAC, así mismo la promoción laboral dentro de una organización es importante para los colaboradores toda vez que se sienten más valorados y los motiva a empoderarse en sus labores diarias y la comunicación efectiva en una organización es sumamente importante toda vez que aporta en la mejora de las percepciones interpersonales. • La mejora en las percepciones del clima laboral genera una mayor satisfacción en los colaboradores. (p.62).

### **A nivel local**

Tirado (2017) en su tesis *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca – 2016”* para obtener el grado de magister en la universidad nacional de Cajamarca. Concluye:

Las dimensiones que generan un mal clima organizacional fueron: Involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación, supervisión y autorrealización están con una calificación por debajo del promedio, por lo que se les otorgó una calificación de malo.

Las dimensiones que generan una mayor insatisfacción laboral fueron: relación con la autoridad, condiciones físicas y/o ambientales, beneficios laborales y /o remunerativos y desarrollo personal, todas ellas están por debajo del promedio por lo que están con una calificación de malo.

Se determinó las acciones básicas en el diseño de la propuesta integral a fin de mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la

empresa Betoscar Servis EIRL – Cajamarca las que se basaron el mejorar las dimensiones de clima organizacional por debajo del promedio: autorrealización, supervisión, comunicación entre los colaboradores, condiciones laborales y en cuanto a la satisfacción laboral se basó en las dimensiones de: beneficios laborales y/o remunerativos, desarrollo del personal, relación con la autoridad.

Carmona (2019) en su tesis titulada “El clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Agencia “1” Cajamarca” para optar el grado académico de Maestro en Ciencias en la Universidad Nacional de Cajamarca. Afirma que: existe influencia directa del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores. Los resultados de chi cuadrado confirman tal relación con una confiabilidad del 95 por ciento (p.80)

La descripción del clima organizacional en el Banco de la Nación Agencia “1” Cajamarca es de la siguiente manera: se dispone de los materiales y recursos necesarios para realizar el trabajo en forma adecuada, la distribución física del ambiente de trabajo donde realiza las labores no es la adecuada, parte de la infraestructura es moderna y adecuada. Los documentos de gestión (MOF, ROF y TUPA) no son de conocimiento total para todos los trabajadores de la Agencia. Por lo general el liderazgo existente es participativo. En general el clima organizacional en la Agencia “1” Cajamarca del Banco de la Nación, poseen una condición de “Regular”, según lo percibido por los trabajadores del banco. (p.80)

El nivel de satisfacción laboral, está definido por la existencia del respeto entre todos los compañeros de trabajo, existe una comunicación efectiva, de acuerdo a lo investigado la remuneración recibida por los trabajadores no cubre las

expectativas económicas que estos tienen, esto debido al aumento en los precios (p.80) de los productos y bienes en el mercado local. Los trabajadores no están conforme con la distribución del bono de desempeño anual que se le otorga, ya que no mide de manera objetiva el desempeño individual de los trabajadores; consideran que su asignación debería ser más frecuente. Las metas que asigna el Banco de la Nación con respecto a la colocación de los seguros a cada trabajador no están acordes con la realidad de cada Agencia. La empatía que existe entre los trabajadores es muy alta.

Al implementar las estrategias propuestas, se logrará muchos beneficios de mejora del clima organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la agencia, mejorando de manera significativa el bienestar de éstos y estableciendo evaluaciones periódicas de las variables involucradas (p.81).

Vázquez, (2021) En su investigación de titlulo “El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019” (Tesis de posgrado) en la Universidad Nacional de Cajamarca. Concluye que: La asociación de las variables es positiva fuerte, lo que significa que el clima organizacional tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019. Las condiciones laborales tienen efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca y según los indicadores el 87% de los colaboradores de la institución están realizando sus labores en espacios reducidos y poco cómodos que no contribuyen al desempeño de una buena función encomendada y el 45% no cuentan con máquinas actualizadas, equipos de impresiones desfasados, por lo tanto, impide realizar un trabajo eficiente y eficaz. (p.58).

La responsabilidad individual tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca y según los indicadores el 85% mencionan que, según los actos de corrupción suscitados últimamente, existe un mayor control y filtro en la documentación; sin embargo, la desconfianza del jefe hacia los subordinados está presente (p.58).

La remuneración tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca según los indicadores el 75% de colaboradores realiza labores fuera del horario de trabajo, sin embargo no se les hace ningún tipo de remuneración, es por ello que la mayoría cumple su horario de trabajo y se retira en la (p.58) mayoría de casos el personal nombrado y el 87% cumplen a cabalidad con lo solicitado, en función al cumplimiento de metas; pero no se reconoce el esfuerzo realizado. (p.59).

Analizando a la investigación del autor menciona que la asociación de las variables es positiva fuerte, lo que significa que el clima organizacional tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual también incide en las dimensiones de la investigación.

## **2.3. Teorías**

### **2.3.1. Teoría del Clima Organizacional de Likert.**

Likert (1946) realizó una serie de investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, pretendiendo explicar el liderazgo. Dichos estudios se realizaron inicialmente con empleados de oficina de una gran empresa aseguradora; gracias a ellos se observó que había diferentes estilos de liderazgo asociados a diversos

niveles de productividad. Los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor.

Las características básicas en los departamentos con productividad más elevada eran que los supervisores delegaban más autoridad, ejercían una supervisión más flexible y mostraban interés por la vida personal y bienestar de sus subordinados.

Al obtener los resultados semejantes en otros estudios, Likert concluyó que los supervisores que se orientaban hacia un mayor interés por sus subordinados más que por la tarea, eran superiores en productividad que los que anteponían el interés por la tarea, por lo cual sus subordinados mostraban una moral más baja y menos satisfacción por su trabajo. Posteriormente, al continuar sus investigaciones, Likert se percató que ambas dimensiones, interés por los subordinados e interés por la tarea, son independientes, no excluyentes, o sea que se puede tener una calificación baja o alta en una o en ambas simultáneamente, que es el mismo resultado alcanzado por otros investigadores.

Además, Likert en compañía de Jane G. Likert, su esposa, concluyó que el ambiente organizacional de un grupo de trabajo o nivel jerárquico específico está determinado básicamente por la conducta de los líderes.

Dicha conducta es la influencia más importante. La capacidad para ejercer esta influencia disminuye a medida que se desciende en la escala jerárquica, pero en la misma medida, es mayor la influencia del ambiente organizacional.

## **Tipos de variables**

Existen diversas variables que afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño en las organizaciones complejas, posteriormente R. Likert actualizo su modelo de clima y detecto las variables siguientes:

**Variables causales:** son las variables que encauzan el desarrollo de los hechos y los resultados obtenidos por la organización. Incluyen sólo aquellas variables controlables por la administración, como pueden ser: estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades y conductas.

**Variables intervinientes:** reflejan el clima interno de la organización, afectan las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones. Entre las más importantes están: desempeño, lealtad, actitudes, percepción y motivación.

**Variables finales:** son los resultados que alcanza la organización por sus actividades; son las variables dependientes, tales como productividad, servicio, nivel de costos, calidad y utilidades.

## **Tipos de climas**

Para medir el ambiente organizacional, que está determinado fundamentalmente, según Likert, por el estilo de Liderazgo, propuso un modelo para estudiar la conducta del líder basado en lo que denominó: "Sistemas de Administración", que describen los diferentes tipos de liderazgo:

**Sistema 1:** Líder autoritario que dirige y busca explotar a los subordinados.

**Sistema 2:** Líder autoritario pero paternalista, controla a sus subordinados en forma estricta y nunca delega autoridad. Sin embargo, les "da palmaditas en la espalda" y aparentemente "hace lo que es mejor para ellos".

**Sistema 3:** Líder de tipo consultivo, pide a sus subordinados que participen opinando sobre las decisiones, pero el se reserva el derecho de tomar la decisión final.

**Sistema 4:** Líder de estilo democrático, da algunas instrucciones a los subordinados, les permite participar plenamente y la decisión se toma con base en el consenso o por mayoría.

### 2.3.2. Teoría de los sistemas de R. Likert

**Tabla 1: Teoría de los sistemas de R. Likert**

<b>Variable del liderazgo</b>	<b>Sistema 1 (explotador)</b>	<b>Sistema 2 (autocrático)</b>	<b>Sistema 3 (participativo)</b>	<b>Sistema 4 (democrático)</b>
Confianza en los subordinados	El líder no confía en los subordinados	El líder tiene confianza en los subordinados de la misma forma en que un amo en un sirviente	El líder tiene confianza en los subordinados, pero no completa, desea mantener el control en las decisiones	El líder confía plenamente en ellos
Sentimiento de libertad de subordinados	No se sienten en libertad para discutir con el jefe asuntos del trabajo	No asisten algo de libertad para analizar con el jefe asuntos relacionados con el trabajo	Siente algo de libertad para analizar con el jefe asuntos relacionados con el trabajo	Sienten libertad completa para analizar con el jefe asuntos relacionados con el trabajo
Búsqueda del involucramiento de los subordinados por el superior	El líder rara vez pide opiniones e ideas a los subordinados para resolver problemas de trabajo	Ocasionalmente el líder pide opiniones e ideas a los subordinados para resolver problemas de trabajo	Frecuentemente el líder pide opiniones e ideas a los subordinados para resolver problemas de trabajo	El líder pide siempre opiniones e ideas a los subordinados para resolver problemas de trabajo, usándolas constructivamente

Fuente: Sistema de R. Likert

Los cuatro sistemas propuestos por Likert tienen la ventaja de mostrar las diversas y graduales alternativas existentes para administrar las empresas. Mientras que el sistema uno y dos se refieren al manejo organizacional autocrático, que podemos llamar sistema cerrado, los sistemas tres y cuatro se encuentran frecuentemente en empresas industriales que utilizan una tecnología actualizada, mano de obra especializada, pero mantienen todavía alguna forma de coerción para no perder el control sobre el comportamiento de sus trabajadores, a este tipo de dirección podemos llamarle de sistema abierto.

Brunet (1987) fundamenta sobre la teoría del clima organizacional de Likert: El comportamiento de los subordinados es ocasionado entre otros factores, por la conducta administrativa y por los entornos organizacionales que aquellos observan y, por sus apreciaciones. La respuesta de una persona ante cualquier situación constantemente está en función de la apreciación que posee de ella. Los elementos que intervienen en la apreciación personal del clima son: La estructura del contexto, la situación jerárquica de las personas en la organización, los factores personales y la percepción que tiene el personal respecto al clima organizacional (p. 52-54).

Rodríguez (2016) fundamenta sobre La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.

### **2.3.3. La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg**

Frederick Irving Herzberg (1923-2000) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas.

Herzberg propuso la «Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

## **2.4 Marco Conceptual**

### **2.4.1. Clima organizacional.**

#### **Conceptos.**

Marsillas (2015) Clima organizacional es un aspecto tan importante para la propia organización como el económico, el financiero o la innovación. Éste se refiere al conjunto de las percepciones de cada uno de los trabajadores de

una organización acerca de las condiciones del ambiente de trabajo, incluyendo los elementos físicos, así como las derivadas de las emociones y actitudes que se producen en las interacciones y comunicaciones entre los integrantes de la misma. En cierto modo estamos hablando del entorno que se crea en el contexto laboral.

Es el ambiente de trabajo que hay entre los integrantes de la organización, que está orientado al nivel de motivación de los trabajadores de las cualidades de un ambiente organizacional, además la organización no es percibida como una acción sino como un ente social que lo conforman un grupo de personas que trabajan de manera conjunta y se proponen metas comunes.

Para determinar el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota (UGEL) está basado bajo las siguientes:

### **Dimensiones e indicadores**

**Estilo de dirección.** Representa un conjunto de cualidades que le permiten guiar e influir en otros profesionales de manera eficiente para que trabajen con motivación y consigan sus objetivos o metas institucionales, también se considera por el nivel de apoyo de los superiores hacia los trabajadores.

a). Nivel de apoyo de los superiores: Es el compromiso de la autoridad tanto directiva y administrativa del entorno de una organización, para tomar acciones y determinar si una decisión puede tomarse o no, además gestionar acciones a favor de la institución.

b). Cumplimiento de metas: Son acciones que se espera obtener oportunamente durante un plazo establecido y como resultado medir la importancia de responsabilidad en los trabajadores.

**Retribución.** Refleja en el ámbito de la economía y empleo hace referencia a la remuneración o sueldo en forma de dinero que percibe la persona por la capacidad orientada a su trabajo.

a). Equidad en las remuneraciones: Es la cualidad que refleja en función de sus méritos o condiciones de trabajo sin favorecer o perjudicar a otra persona.

b). Beneficios derivados del trabajo: Es una ventaja para el trabajador de seguir laborando en la institucional y además adquirir experiencia en el ámbito personal y profesional.

**Valores colectivos.** Representa una necesidad colectiva que debe ser atendida de manera eficiente según la demanda de la sociedad, con el fin de solucionar dificultades e inconvenientes que se presenta.

a). Percepción sobre el respeto: Es la cualidad que se muestra a la sociedad y entre trabajadores en las actividades diarias realizadas en la institución.

b). Percepción en la responsabilidad: Es la virtud o mecanismo individual y grupal que se muestra en el entorno laboral en la institución.

**Sistemas Organizacionales y comportamiento individual.** La UGEL, sede Chota es una entidad coordinada que busca lograr varias metas en común, que se distinguen 4 etapas: Planeación, Dirección, Organización y el Control. Donde cumple roles muy importantes dentro de la institución.

a). Al medio ambiente del trabajo: Comprende en técnicas para aplicar los conocimientos y la experiencia adquirida, habilidades humanas con capacidad de trabajar con otras personas y habilidades conceptuales para sobrellevar situaciones complejas en la institución.

b). Participación política: Conjunto de acciones que realiza un ciudadano a favor de un superior con la finalidad de obtener intereses distintos.

**Estabilidad en el trabajo.** Es uno de los aspectos más controvertidos de derecho laboral, además la estabilidad laboral se puede decir también como permanecer en el trabajo mientras no se incurra en una causa justa que rompa el vínculo. La estabilidad, por tanto, está integrada por dos aspectos: la duración indefinida de la relación y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

A). Percepción de la permanencia en la institución: Es el aspecto que sustenta la permanencia de la autoridad en la institución, además refleja una buena imagen institucional para la atención a la ciudadanía bajo el principio de continuidad que consagra la preferencia por los contratos de trabajo a tiempo indeterminado en los colaboradores.

**Claridad y transparencia en la dirección.** Significa que la entidad tiene la disposición de informar sobre su situación actual, de qué decisiones se toman y por quiénes son tomadas también resulta ser un factor clave para generar confianza, y esto se logra en la medida en que la organización responde a las demandas de información sobre la forma de manejarse. De esta manera, la transparencia evita una racionalidad limitada en el entorno institucional.

a). Nivel de claridad en la alta dirección: Es el aspecto que se da mediante la gestión por resultados y la transparencia que existe dentro de la institución.

b). Acceso de información: Brindar información clara y precisa de toda actividad realizada, para luego ser difundido por los medios de comunicación en el momento solicitado por los trabajadores.

#### **2.4.2. Satisfacción laboral.**

##### **Conceptos**

Robbins (1998) la define como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

Para Chiavenato (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos

(factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

La satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota es el sentimiento percibido de realización acerca del puesto de trabajo, que surge de la evaluación personal, además sentirse satisfecho laboralmente demuestra que la valoración que uno realiza con respecto a su centro de trabajo.

En cuanto a satisfacción laboral se basa mediante los siguientes:

### **Dimensiones e Indicadores**

**Satisfacción con el puesto de trabajo.** La satisfacción puede estimular la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación para el triunfo a demás mejoran el estado de ánimo, aumentan las oportunidades para el trabajo en grupo, para el intercambio de conocimiento y fomentan la comunicación abierta.

a). Nivel de satisfacción remunerativo: es el aspecto económico que el trabajador se siente satisfecho o insatisfacción por su desempeño laboral.

b). Capacidad y preparación: Trabajadores con experiencia para cumplir funciones encomendadas por parte de los jefes inmediatos.

**Promoción profesional.** Acción de promocionarse profesionalmente enfoca un cambio en las funciones hasta entonces asignadas para pasar a desempeñar una función superior en donde se tendrán en cuenta la antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional.

a). Reconocimientos: Es la acción y efecto de los méritos que obtiene el trabajador por sus capacidades y experiencia por el cumplimiento de metas, logros institucionales.

b). Capacitaciones: Es un conjunto de actividades que percibe el trabajador, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes personales y profesionales.

**Tensión en el trabajo.** La tensión es la respuesta del cuerpo a las demandas físicas y mentales de una persona. La tensión no es solamente un problema en nuestras mentes. Nuestros cuerpos tienen un mecanismo de “respuesta de emergencia” que se pone en marcha cuando nuestros cuerpos están bajo tensión.

a). Pensamiento del trabajo: Es la actividad y creación de la mente, que posee el trabajador al desarrollar las actividades diarias en el trabajo.

**Satisfacción con las condiciones de trabajo.** Las condiciones laborales de un trabajador, son los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral.

a). Instalación de ambiente: Es el equipamiento y condición de lugar de trabajo para desarrollar sus actividades de manera eficiente.

b). Perfil de puesto: Son descripciones concretas de las tareas, responsabilidades y características que tiene un puesto en la organización.

**Relación interpersonal con los trabajadores.** Representa una relación interpersonal correcta con los trabajadores, sobre todo a aquellos que han

arribado a sus puestos desde abajo, a menudo de mantener cierta relación social con los trabajadores.

a). Apoyo entre compañeros de trabajo: Es la actitud de compañerismo al apoyarse entre sí para lograr algún fin, además es considerada como una clase de vínculo entre compañeros, así como la situación de armonía y buena correspondencia entre ellos.

**Satisfacción entre horas de trabajo.** El tiempo y la flexibilidad tienen un impacto significativo sobre la vida familiar, una jornada laboral muy prolongada da lugar a que las personas dispongan de poco tiempo para dedicar a sus familias además de que, llegan a casa con un nivel alto de agotamiento, así como un estado de ánimo poco favorable para un buen desarrollo de la interacción familiar.

a). Trabajo fuera del horario: Son actividades extras no remuneradas que realiza el trabajador para cumplir las metas u objetivos de la entidad.

b). Beneficio de horas extras: se considera un incentivo o comisión extra que percibe un trabajador cuando labora fuera de horario de trabajo por las acciones que se tiene que realizar durante ese día.

## 2.5. Definición de términos básicos

**Ambiente de trabajo:** Conjunto de condiciones y aspectos que contribuyen a la satisfacción con el oficio de una persona. Para una entidad, también son condiciones que hacen que los trabajadores sean más ordenados, productivos y eficientes en el trabajo.

**Área de Asesoría Jurídica:** Es responsable de emitir opinión y asesorar sobre los asuntos de carácter jurídico y legal. UGEL, (Plan Estratégico Institucional PEI – Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Chota, 2009, p.15).

**Área de Gestión Administrativa:** Responsable de Proporcionar oportunamente los recursos económicos, bienes y servicios que demande la prestación del servicio de la organización, en un marco de equidad y transparencia, mediante la ejecución eficaz de los recursos presupuestarios. (Plan Estratégico Institucional PEI – Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Chota, 2009, p.14).

**Área de Gestión Institucional:** Es el órgano responsable de coordinar y asesorar técnicamente, Orientar y supervisar la aplicación de la política y la normatividad educativa nacional y regional, también diseñar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo de su jurisdicción en concordancia con el Proyecto Educativo Regional y Nacional y con el aporte, en lo que corresponde, al Gobierno Local. (Plan Estratégico Institucional PEI – Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Chota, 2009, p.13).

**Área de Gestión Pedagógica:** Es el responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las acciones pedagógicas y las relacionadas con el desarrollo de la cultura, la ciencia, tecnología, el deporte y la recreación en el ámbito local. También aplicar estrategias alternativas orientadas a mejorar la calidad del servicio educativo de los diferentes niveles y modalidades educativas. (Plan Estratégico Institucional PEI – Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Chota, 2009, p.14).

**Clima organizacional:** Comprende como el ambiente interno que hay entre los integrantes de la entidad, está directamente vinculado al nivel de motivación de los

trabajadores por las acciones que realiza los directivos y señala de forma determinada las cualidades motivacionales del ambiente organizacional.

**Competencia:** Conlleva a tener carácter participativo entre dos o más individuos respecto a lo que se quiere lograr en el mismo sentido, en cuanto a la parte laboral se refiere a la rivalidad entre aquellos que pretenden acceder a ocupar un puesto respecto a sus conocimientos respecto a la formación personal y/o profesional.

**Dirección:** Es el titular de un ente que está orientado a realizar acciones y efectos de dirigir, coordinar, encaminar las actividades diarias para el cumplimiento de metas, objetivos en beneficio del entorno de la entidad y de la ciudadanía.

**Equidad:** Hacer prevalecer la igualdad y justicia, en la que las personas no sientan desequilibrio sin importar su sexo, puede hacer valer sus derechos y poseen las mismas oportunidades y responsabilidades.

**Ergonomía:** Andres (2017) conjunto de conocimientos científicos destinados a mejorar el trabajo, y sus sistemas, productos y ambientes para que se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.

**Estabilidad:** Es la permanencia en que una persona goza por el tiempo de servicio, conocimientos o por el tipo de servidor que una entidad tiene lugar durante mucho tiempo.

**Funcionario:** Persona que desempeña un empleo o función pública, trata de un trabajador que cumple funciones en un organismo del Estado, para encaminar acciones de su competencia.

**Intrínseco:** Esencial, propio o característico de un aspecto que se expresa por sí misma y no depende de ninguna de las circunstancias.

**Órgano de control interno:** El Órgano de Control Institucional (OCI) es el encargado de realizar los servicios de control simultáneo y posterior; así como los servicios relacionados, conforme al Plan Anual de Control y a las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la República (CGR). (Plan Estratégico Institucional PEI – Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Chota, 2009, p. 15).

**Percepción:** Es la acción o sensaciones que toda persona tiene en conocimiento de percibir por la capacidad mediante diferentes aspectos que se requiere obtener.

**Reconocimiento:** Sentimiento que expresa la persona por la labor que realiza con éxito luego ser reconocido o agradecido por parte del empleador.

**Retribución:** Término de pago, reembolso o gratificación que un empleado percibe por una determinada tarea o acción encomendado a su fiel cumplimiento.

**Satisfacción laboral.** Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad entre otros aspectos.

**Tensión:** Objeción del cuerpo a las demandas físicas y mentales de la actividad diaria, por ende, nuestros cuerpos tienen un mecanismo de respuesta de emergencia que se pone en marcha cuando nuestros cuerpos están bajo tensión.

## CAPÍTULO III

### PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis general

El clima Organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018.

##### 3.1.2. Hipótesis específicas

- El clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es moderadamente favorable.
- El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es alto.
- Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.

#### 3.2 Variables

**Variable independiente** : Clima organizacional.

**Variable dependiente** : Satisfacción laboral.

### 3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis.

<b>TÍTULO: “Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota – 2018”.</b>					
<b>Hipótesis</b>	<b>Definición conceptual de las variables</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Fuente o instrumento de recolección de datos</b>
<b>Hipótesis General</b>  El clima Organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018.	<b>Clima Organizacional</b>  El clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es el ambiente de trabajo que hay entre los integrantes de la organización, que está orientado al nivel de motivación de los trabajadores de las cualidades de un ambiente organizacional, además la organización no es percibida como una acción sino como un ente social que lo conforman dos o más personas que trabajan de manera conjunta y se proponen metas comunes.	<b>Clima Organizacional</b>	Estilo de Dirección	Nivel de apoyo de los superiores. Cumplimiento de metas.	Cuestionario - encuesta
			Retribución	Equidad en las remuneraciones. Beneficios derivados del trabajo.	
			Valores colectivos	Percepción sobre el respeto. Percepción en la responsabilidad.	
			Sistemas organizacionales y comportamiento individual	Al medio ambiente del trabajo Participación política	
			Estabilidad en el trabajo	Percepción de la permanencia en la entidad.	
			Claridad y transparencia en la dirección	Nivel de claridad en la alta dirección. Acceso de información.	

<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>El clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es moderadamente favorable.</p> <p>La satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es alto.</p> <p>Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.</p>	<p><b>Satisfacción laboral.</b></p> <p>La satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota es el sentimiento positivo de realización acerca del puesto de trabajo, que surge de la evaluación personal, además sentirse satisfecho laboralmente demuestra que la valoración que uno realiza con respecto a su centro de trabajo.</p>	<p><b>Satisfacción laboral.</b></p>	Satisfacción con el puesto de trabajo.	Nivel de satisfacción remunerativo. Capacidad y preparación.	<p>Cuestionario - encuesta</p>
			Promoción profesional	Reconocimientos. Capacitaciones.	
			Tensión en el trabajo	Pensamiento del trabajo.	
			Satisfacción con las condiciones de trabajo	Instalación de ambiente. Perfil de puesto.	
			Relación interpersonal con los trabajadores	Apoyo entre compañeros de trabajo.	
			Satisfacción entre horas de trabajo	Trabajo fuera de horario. Beneficio de horas extras.	

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

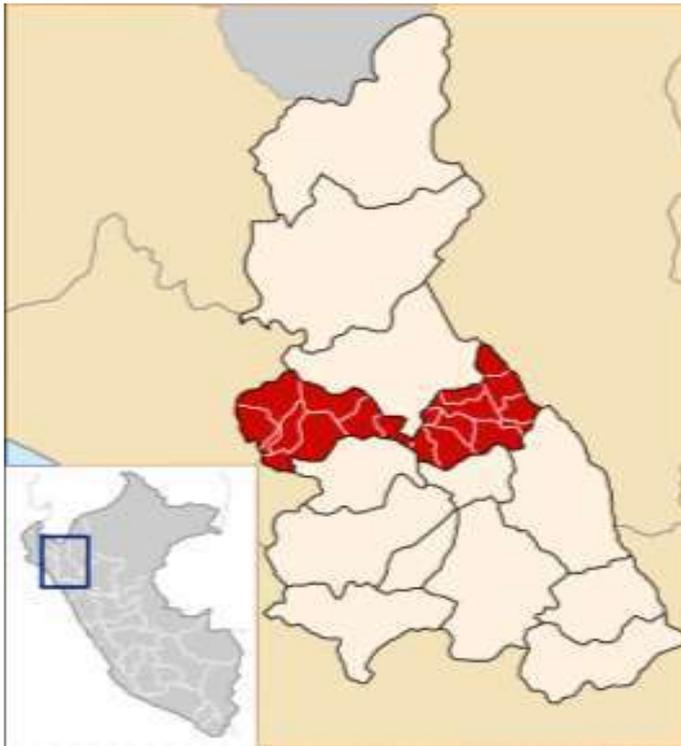
#### 4.1 Ubicación geográfica

Chota se encuentra ubicado en la parte central de la provincia, en la región andina norte del Perú. Su capital se encuentra en la meseta de Acunta a 2,388 msnm y a 150 Km al norte de Cajamarca o a 219 Km al este de Chiclayo, Lambayeque. (Pérez, 2006, p.1)

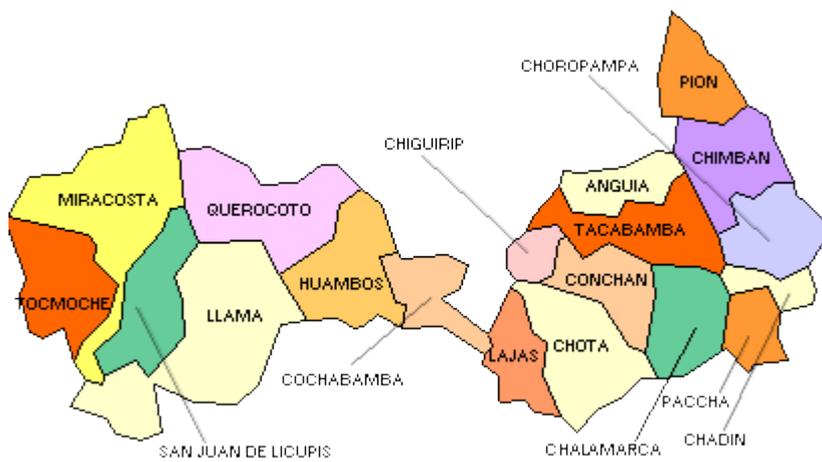
**Figura 1. Ubicación de la Región Cajamarca en el mapa del Perú.**



**Figura 2. Ubicación de la Provincia de Chota en la Región Cajamarca.**



**Figura 3. Ubicación del del distrito de Chota en la Provincia de Chota.**



El presente trabajo de investigación se realizó en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, Jr. Gregorio Malca N° 896 distrito y provincia de Chota, departamento de Cajamarca.

**Figura 4. Ubicación de la Unidad de Gestión Educativa Local, en el distrito de Chota.**

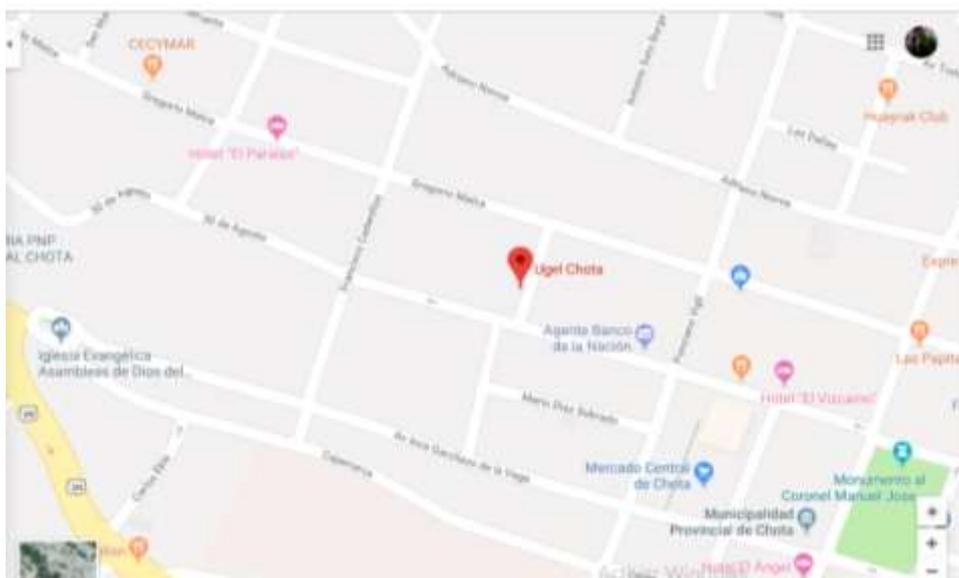


Figura 1: ubicación del lugar de investigación

#### **4.2 Diseño de la investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, ya que observaremos, determinamos y describiremos a cada variable y cómo se presentan en su contexto natural sin llegar a la manipulación de ellas, ya que la información recopilada será obtenida en un determinado periodo de tiempo.

#### **4.3 Métodos de investigación**

Para el siguiente trabajo de investigación se utilizó el método científico que incluye otros más específicos como:

**Método analítico:** En el presente estudio se utilizó este método, el cual permitió analizar e identificar las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral.

**Método sintético:** Mediante el análisis, se llegó a las conclusiones que nos permitan determinar y explicar el nivel de relación de la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral.

**Método inductivo:** El estudio de investigación se inició con la observación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, la descripción de sus características y peculiaridades de cada uno de ellos, con el propósito de llegar a determinar el grado de asociación entre ellas, para luego llegar a las conclusiones de carácter general.

**Método deductivo:** Se inició con el estudio del problema de investigación y conocimiento teórico de las variables en general para llegar a conclusiones de manera particular.

#### **4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación**

##### **La Población.**

La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, que consta de 90 trabajadores.

**Tabla 2: Personal UGEL – Sede Chota**

<b>Condición Laboral</b>	<b>Trabajadores</b>
DESIGNADO	5
NOMBRADO	40
CONTRATADO	39
DESTACADO	6
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>

Fuente: Oficina de Coordinación de Personal UGEL – Chota

### **La muestra.**

Para el presente trabajo de investigación, se tomó como muestra a toda la población, por ser ésta muy pequeña, Es decir, se aplicó un censo.

### **La unidad de análisis.**

La unidad de análisis estuvo conformada por todos los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.

## **4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información**

Las técnicas e instrumentos para la recopilación de datos que se utilizaron y se aplicaron a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, son las siguientes:

**Encuesta.** Se utilizó su instrumento el cuestionario, el mismo que se aplicó a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, dicha encuesta será compuesta por preguntas cerradas.

## **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

Se utilizó las siguientes técnicas para el procesamiento y análisis de la información:

El procesamiento de los datos se realizó en forma computarizada, mediante la utilización del Excel 2013 y SPSS Statistics<sup>23</sup>.

Una vez efectuado el cuestionario se realizó la obtención de datos, se procederá a tabularlos de manera sistematizada para facilitar la cuantificación de los indicadores, con la finalidad de obtener validación de las conclusiones.

Se utilizó el coeficiente de correlación para establecer la relación entre las variables.

Los datos obtenidos se representaron gráficamente y porcentualmente de acuerdo del nivel de relación de las variables.

Se validó la información a través de la comprobación de la hipótesis.

#### **4.7 Equipos, Materiales.**

##### **Equipos.**

Cámara fotográfica

Computadora

Impresora

##### **Materiales**

Lapiceros

Papel Bond

Tinta para impresora

USB

##### **Servicios**

Internet

Empaste y anillado

#### **4.8. Matriz de consistencia metodológica**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, SEDE CHOTA – 2018.**

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población y muestra</b>
<b>GENERAL</b> ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota - 2018?	<b>GENERAL</b> Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018.	<b>GENERAL</b> El clima Organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018.	<b>Clima Organizacional</b>	Estilo de Dirección	Nivel de apoyo de los superiores. Cumplimiento de metas.	<b>Cuestionario</b>	<b>Diseño de investigación.</b> No experimental de corte transversal.  <b>Tipo de investigación.</b> Aplicada.  <b>Nivel de investigación.</b> Correlacional.  <b>Método de investigación.</b> Inductivo, deductivo, analítico y síntesis.  <b>Técnicas e instrumentos</b> Encuesta - cuestionario	90 trabajadores de la UGEL – Sede Chota
				Retribución	Equidad en las remuneraciones. Beneficios derivados del trabajo.			
				Valores colectivos	Percepción sobre el respeto. Percepción en la responsabilidad.			
				sistema organizacional y comportamiento individual	Al medio ambiente del trabajo. Participación política.			
				Estabilidad en el trabajo	Percepción de la permanencia en la institución.			
				Claridad y transparencia en la dirección	Nivel de claridad en la alta dirección.			
					Acceso a la información.			

<p><b>ESPECÍFICOS</b>  <b>a.</b> ¿Cómo es el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota?  <b>b.</b> ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota?  <b>c.</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS</b>  <b>a.</b> Determinar el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.  <b>b.</b> Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.  <b>c.</b> Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.</p>	<p><b>ESPECÍFICOS</b>  <b>a.</b> El clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es moderadamente favorable.  <b>b.</b> El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es alto.  <b>c.</b> Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.</p>	<p><b>Satisfacción Laboral.</b></p>	<p>Satisfacción con el puesto de trabajo.</p>	<p>Nivel de satisfacción remunerativo.  Capacidad y preparación.</p>	<p><b>Cuestionario</b></p>	<p><b>Población y muestra.</b>  90 trabajadores UGEL – Sede Chota.  Unidad de análisis.  Trabajadores de la UGEL – Sede Chota.</p>	
<p>Promoción profesional</p>	<p>Reconocimientos.  Capacitaciones.</p>							
<p>Tensión en el trabajo</p>	<p>Pensamiento en el trabajo.</p>							
<p>Satisfacción con las condiciones de trabajo</p>	<p>Instalación de ambiente.  Perfil de puesto.</p>							
<p>Relación interpersonal con los trabajadores</p>	<p>Apoyo entre compañeros de trabajo.</p>							
<p>Satisfacción entre horas de trabajo</p>	<p>Trabajo fuera del horario.  Beneficio de horas extras.</p>							

**CAPITULO V**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**5.1. Presentación de resultados**

**Resultados de la variable 1 – Clima Organizacional**

**Tabla 3: El director brinda confianza y respeto en el grupo de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	15,6	15,6	15,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5,6	5,6	21,1
	De acuerdo	71	78,9	78,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 71,89% representa a 71 trabajadores que están de acuerdo que el Director brinda confianza y respeto en el grupo de trabajo, el 15,56% representa a 14 trabajadores que consideran totalmente en desacuerdo y finalmente el 5,56% que representa a 5 trabajadores afirman ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 4: El Director realiza gestiones a favor de la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	33	36,7	36,7	36,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	40,0	40,0	76,7
	De acuerdo	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 40,00% representa a 36 trabajadores afirman ni de acuerdo ni en desacuerdo que el Director realiza gestiones a favor de la institución, el 36,67% representa a 33 trabajadores que consideran en desacuerdo y finalmente el 23,33% que representa a 21 trabajadores que si están de acuerdo.

**Tabla 5: El Director orienta y supervisa al personal Institucional.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	32	35,6	35,6	35,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	41,1	41,1	76,7
	De acuerdo	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 41,11% representa a 37 trabajadores afirman ni de acuerdo ni en desacuerdo que el Director orienta y supervisa al personal sobre las metas que se deben cumplir, el 35,56% representa a 32 trabajadores que consideran en desacuerdo y finalmente el 23,33% que representa a 21 trabajadores que si están de acuerdo.

**Tabla 6: Percepción salarial del personal institucional.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	46	51,1	51,1	51,1
	En desacuerdo	31	34,4	34,4	85,6
	De acuerdo	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 51,11% representa a 46 trabajadores afirman que están totalmente en desacuerdo que el salario que percibe satisface todas sus necesidades, el 34,44% representa a 31 trabajadores que consideran en desacuerdo y finalmente el 14,44% que representa a 13 trabajadores que si están de acuerdo.

**Tabla 7: Percepción de otros beneficios derivados del trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	60	66,7	66,7	66,7
	En desacuerdo	7	7,8	7,8	74,4
	De acuerdo	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 66,67% representa a 60 trabajadores afirman que están totalmente en desacuerdo que recibe otros beneficios derivados del trabajo, el 25,56% representa a 23 trabajadores que consideran que están de acuerdo y finalmente el 7,78% que representa a 7 trabajadores que están en desacuerdo.

**Tabla 8: Responsabilidad del trabajador en las actividades diarias en la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	41,1	41,1	41,1
	De acuerdo	30	33,3	33,3	74,4
	Totalmente de acuerdo	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 41,11% representa a 37 trabajadores afirman ni de acuerdo ni en desacuerdo que todos los trabajadores son responsables al realizar sus actividades diarias en la institución, el 33,33% representa a 30 trabajadores que consideran que están de acuerdo y finalmente el 25,56% que representa a 23 trabajadores que están en totalmente de acuerdo.

**Tabla 11: Comunicación entre trabajadores que laboran en la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	25,6	25,6	25,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	26,7	26,7	52,2
	De acuerdo	43	47,8	47,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 47,78% representa a 43 trabajadores que están de acuerdo que existe una buena comunicación entre trabajadores que laboran en la institución, además el 26,67% representa a 24 trabajadores afirman ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 25,56% que representa a 23 trabajadores que están en desacuerdo.

**Tabla 12: Siente un buen clima organizacional.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	46	51,1	51,1	51,1
	De acuerdo	44	48,9	48,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 51,11% representa a 46 trabajadores que están en desacuerdo que en la institución se siente un buen clima organizacional y el 48,89% representa a 44 trabajadores consideran que están de acuerdo.

**Tabla 13: Enfoque al ambiente del trabajo dentro la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	15,6	15,6	15,6
	En desacuerdo	23	25,6	25,6	41,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11,1	11,1	52,2
	De acuerdo	43	47,8	47,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 47,78% representa a 43 trabajadores que están de acuerdo que las jefaturas están enfocados al ambiente del trabajo dentro la institución, el 25,56% representa a 23 trabajadores consideran en desacuerdo, además el 15,56% representa a 14 trabajadores opinan totalmente en desacuerdo y el 11,11% que representa a 10 trabajadores que afirman ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 14: Participación política en los cargos de confianza en la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	54	60,0	60,0	60,0
	De acuerdo	36	40,0	40,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 60,00% representa a 54 trabajadores consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe la participación política en los cargos de confianza en la institución y el 40,00% representa a 36 trabajadores opinan que están de acuerdo.

**Tabla 15: El director permanece constantemente en la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	11,1	11,1	11,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	47	52,2	52,2	63,3
	De acuerdo	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100, 0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 52,22% representa a 47 trabajadores que consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo que el Director permanece constantemente en la institución, el 36,67% representa a 33 trabajadores afirman de acuerdo, finalmente el 11,11% que representa a 10 trabajadores que están en desacuerdo.

**Tabla 16: Estabilidad laboral del personal en la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	15,6	15,6	15,6
	En desacuerdo	30	33,3	33,3	48,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	25,6	25,6	74,4
	De acuerdo	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 33,33% representa a 30 trabajadores que están en desacuerdo que hay estabilidad laboral del personal en la institución, el 25,56% representa a 23 trabajadores consideran de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente el 15,56% representa a 14 trabajadores opinan totalmente en desacuerdo.

**Tabla 17: Existencia de personal contratado temporalmente en la entidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	7,8	7,8	7,8
	De acuerdo	50	55,6	55,6	63,3
	Totalmente de acuerdo	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 55,56% representa a 50 trabajadores que afirman de acuerdo que en la institución existe personal contratado temporalmente, el 36,67% representa a 33 trabajadores afirman totalmente de acuerdo, finalmente el 7,78% que representa a 7 trabajadores que están en desacuerdo.

**Tabla 18: Claridad de liderazgo en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	24	26,7	26,7	26,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	25,6	25,6	52,2
	De acuerdo	43	47,8	47,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 47,78% representa a 43 trabajadores que afirman de acuerdo que existe claridad de liderazgo para ayudar el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución, el 26,67% representa a 24 trabajadores están en desacuerdo, finalmente el 25,56% representa a 23 trabajadores que consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 19: Acciones y resultados del trabajo son difundidos por los medios de comunicación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	22	24,4	24,4	24,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	22,2	22,2	46,7
	De acuerdo	48	53,3	53,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 53,33% representa a 48 trabajadores que afirman de acuerdo que los logros, dificultades y/o información institucional son difundidos

por los medios de comunicación, el 24,44% representa a 22 trabajadores están en desacuerdo, finalmente el 22,22% representa a 20 trabajadores consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo.

### **Resultados de la variable 2 – Satisfacción Laboral**

**Tabla 20: Satisfecho con la remuneración según su puesto de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	26,7	26,7	26,7
	En desacuerdo	53	58,9	58,9	85,6
	De acuerdo	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 58,89% representa a 53 trabajadores están en desacuerdo que se sienten satisfechos con la remuneración según su puesto de trabajo, el 26,67% representa a 24 trabajadores están totalmente en desacuerdo, finalmente el 14,44% representa a 13 trabajadores consideran que están de acuerdo.

**Tabla 21: El trabajo en la institución es el mismo todos los días, no varía nunca.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	49	54,4	54,4	54,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11,1	11,1	65,6
De acuerdo	31	34,4	34,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 54,44% representa a 49 trabajadores están en desacuerdo que el trabajo en la institución es el mismo todos los días, no varía nunca, el 34,44% representa a 31 trabajadores están de acuerdo, y el 11,11% representa a 10 trabajadores consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 22: El puesto de trabajo que ocupa corresponde por su capacidad y preparación.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	13	14,4	14,4	14,4
De acuerdo	64	71,1	71,1	85,6
Totalmente de acuerdo	13	14,4	14,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 71,11% representa a 64 trabajadores afirman que están de acuerdo que el puesto de trabajo que ocupa corresponde por su capacidad y preparación, además el 14,44% representa a 13 trabajadores están totalmente de acuerdo y de igual forma opinan en desacuerdo con la misma cantidad.

**Tabla 23: Percepción y/o reconocimiento por parte de la institución por el buen trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	47	52,2	52,2	52,2
	En desacuerdo	30	33,3	33,3	85,6
	De acuerdo	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 52,22% representa a 47 trabajadores están totalmente en desacuerdo que recibe algún incentivo y/o reconocimiento por parte de la institución cuando haces un buen trabajo, el 33,33% representa a 30 trabajadores están en desacuerdo, y el 14,44% representa a 13 trabajadores consideran que están de acuerdo.

**Tabla 24: Facilidad en el trabajo de aprender, crecer y desarrollarse profesionalmente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	25,6	25,6	25,6
	De acuerdo	60	66,7	66,7	92,2
	Totalmente de acuerdo	7	7,8	7,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 66,67% representa a 60 trabajadores están de acuerdo que tiene las oportunidades en el trabajo de aprender, crecer y desarrollarse profesionalmente, el 25,56% representa a 23 trabajadores están en desacuerdo, y el 7,78% representa a 7 trabajadores opinan totalmente de acuerdo.

**Tabla 25: Inclinación del pensamiento en el trabajo diario.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	80	88,9	88,9	88,9
	Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 88,89% representa a 80 trabajadores están de acuerdo que tiene mucho pensamiento en su trabajo y el 11,11% representa a 10 trabajadores opinan totalmente de acuerdo.

**Tabla 26: Suele encontrarse cansado(a) al culminar la jornada de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	80	88,9	88,9	88,9
	Totalmente de acuerdo	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 88,89% representa a 80 trabajadores están de acuerdo que al final de la jornada de trabajo, se suele encontrar muy cansado(a) y el 11,11% representa a 10 trabajadores opinan totalmente de acuerdo.

**Tabla 27: El trabajo en la institución causa el estrés.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	70	77,8	77,8	77,8
	Totalmente de acuerdo	20	22,2	22,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 77,78% representa a 70 trabajadores están de acuerdo que el trabajo en la institución está causando el estrés y el 22,20% representa a 20 trabajadores opinan totalmente de acuerdo.

**Tabla 28: Suficientes bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	28,9	28,9	38,9
	De acuerdo	41	45,6	45,6	84,4
	Totalmente de acuerdo	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 45,56% representa a 41 trabajadores que están de acuerdo que cuenta con todos los bienes y materiales para su mejor desempeño laboral, el 28,89% representa a 26 trabajadores consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 15,56% representa a 14 trabajadores opinan totalmente de acuerdo y el 10,00% que representa a 9 trabajadores están en desacuerdo.

**Tabla 29: Compromiso total para desempeñar bien en el trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	43	47,8	47,8	47,8
	Totalmente de acuerdo	47	52,2	52,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 52,22% representa a 47 trabajadores están totalmente de acuerdo que pone todo de su parte para desempeñar bien en el trabajo y el 47,76% representa a 43 trabajadores opinan que están de acuerdo.

**Tabla 30: Perfil profesional de acorde a la oficina institucional.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	36	40,0	40,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	54	60,0	60,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 60,00% representa a 54 trabajadores opinan totalmente de acuerdo que están ubicado en la oficina de acuerdo a su perfil profesional y el 40,00% representa a 36 trabajadores que están de acuerdo.

**Tabla 31: Relación de cordialidad con los jefes(as) y compañeros(as) de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	50	55,6	55,6	85,6
	Totalmente de acuerdo	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 56,56% representa a 50 trabajadores están de acuerdo que la relación con los jefes(as) y compañeros(as) de trabajo son muy cordiales, el 30,00% representa a 27 trabajadores consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 14,44% representa a 13 trabajadores opinan totalmente de acuerdo.

**Tabla 32: Participación en los eventos organizados por la institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	28	31,1	31,1	31,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	14,4	14,4	45,6
	De acuerdo	49	54,4	54,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 54,44% representa a 49 trabajadores están de acuerdo que participan en todos los eventos organizados por la institución, el 31,11% representa a 28 trabajadores opinan que están en desacuerdo, y el 14,44% representa a 13 trabajadores considerando ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 33: La carga de trabajo diario conlleva a laborar fuera del horario.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	35	38,9	38,9	41,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	41,1	41,1	82,2
	De acuerdo	11	12,2	12,2	94,4
	Totalmente de acuerdo	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 12,22% representa a 11 trabajadores están de acuerdo que la carga de trabajo conlleva a laborar fuera del horario, el 5,56% representa a 5 trabajadores opinan que están totalmente de acuerdo, el 41.11% representa a 37 trabajadores que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 38,89% representa a 35 trabajadores están en desacuerdo y el 2.22% representa a 2 trabajadores que están totalmente en desacuerdo.

**Tabla 34: Incentivo (comisión) por parte de la institución cuando laboras fuera del horario de trabajo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	47	52,2	52,2	52,2
	En desacuerdo	43	47,8	47,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

De 90 colaboradores encuestados, el 52,22% representa a 47 trabajadores están totalmente en desacuerdo que reciben algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando laboras fuera del horario de trabajo y el 47,78% representa a 43 trabajadores consideran en desacuerdo.

## **5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados.**

Para realizar el análisis, interpretación y discusión de resultados obtenidos del presente trabajo, procesamos las comparaciones con los antecedentes de la investigación.

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación, el clima organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018. Tal como se muestra en la Pruebas de chi-cuadrado de la tabla cruzada de la hipótesis general de la investigación, es decir existe una asociación positiva fuerte entre variables, siendo similar a su investigación de Vázquez, (2021) “El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019” concluye que, la asociación de las variables es positiva fuerte, lo que significa que el clima organizacional tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019, relacionándose también con otros autores respecto a la investigación, según Carmona (2019) en su tesis titulada “El clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Agencia “1” Cajamarca”, Afirma que: existe influencia directa del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los trabajadores. Por otro lado Wilchez (2018) “clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia”, que hay una percepción positiva en torno al clima organizacional, ya que se destacan elementos como el buen ambiente de trabajo, la

solidaridad, el trabajo en equipo y el respeto, como valores y principios centrales a través de los cuales se potencian relaciones favorables que inciden de manera efectiva en el desarrollo de las funciones, también similar con el autor Tapias (2019) “influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre” donde concluye que, si existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de dichos trabajadores, dando por sentido que entre más se acerque a la excelencia el clima organizacional mayor será la satisfacción laboral que puedan sentir los trabajadores de estas instituciones educativas.

Respecto a la dimensión de Sistemas organizacionales y comportamiento individual de la presente investigación tiene influencia favorable del 52.22%, tiene similitud con la investigación de Vázquez, (2021) En su investigación de título “El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019”, en su dimensión afirma que la responsabilidad individual tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca.

En la presente investigación, según los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, opinaron que existe un buen clima organización que representa un 50.14%, además consideran de estar de acuerdo que los directivos están enfocados al ambiente de trabajo en un 47.78%. lo cual tiene coincidencia con el autor Montoya (2017) en su artículo “*Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena – Chile*” que el 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. De la misma forma, Carrion (2018) en su tesis afirma que, en cuanto al ambiente físico de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, se

evidencia que cuentan con herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Según Del Ángel et al., (2021) en su artículo “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud” – México, concluyeron que se encontró un clima organizacional por mejorar y satisfacción laboral en niveles muy satisfactorios, refleja la necesidad de que la institución mejore la disponibilidad de recursos, la equidad de beneficios y en remuneración, derivados del trabajo; pues fueron las dimensiones con más clima por mejorar, esto hace referencia a la presente investigación que los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, afirma de estar en desacuerdo o desfavorable con las condiciones remunerativas, satisfacción entre el horario de trabajo, retribución. A pesar de que poner todo de su parte para el logro de metas, objetivos, no se mejora dichas condiciones.

En cuanto al primer objetivo específico: Determinar el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, haciendo una comparación con Del Ángel et al., (2021) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud” – México, concluyeron que se encontró un clima organizacional por mejorar y satisfacción laboral en niveles muy satisfactorios, refleja la necesidad de que la institución mejore la disponibilidad de recursos, la equidad de beneficios y en remuneración, derivados del trabajo; pues fueron las dimensiones con más clima por mejorar, esto hace referencia a la presente investigación que los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, afirma de estar en desacuerdo o desfavorable con las condiciones remunerativas, satisfacción entre el horario de trabajo, retribución. A pesar de que poner todo de su parte para el logro de metas, objetivos, no se mejora dichas condiciones.

También concluye dicho autor, que se identificó una correlación moderada en el clima organizacional y satisfacción laboral lo que implica que existen otros factores que influyen tanto en la percepción del clima organizacional, como en la satisfacción laboral. Por lo tanto, este último resultado tiene como similitud a la presente investigación que la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018, es moderadamente favorable, según Bueso (2016) en su tesis doctoral *“La correlación entre el clima organizacional y la satisfacción en Industrias Calan de la zona Norte”*, concluye que el clima organizacional incide un 62 % en el logro de los objetivos de toda organización, esto hace referencia a la presente investigación que el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota influye en 50.14%.

Respecto al según al segundo objetivo específico: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, se tiene como resultado que el 56.80% esto refleja que los trabajadores sienten de buena satisfacción laboral en diferentes aspectos en el ámbito institucional, de los cuales se tiene similitud con el autor Portocarrero (2018) en su investigación *“Satisfacción y clima laboral del personal del Gobierno Regional de Amazona, afirma el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores es alta y directa los autores Del Ángel et al., (2021) en su artículo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud” – México, afirma que la satisfacción laboral, es muy satisfactoria.*

Encontrando como resultado en las dimensiones de la variable satisfacción laboral con un alto nivel de satisfacción laboral representa un 56.80% que son: satisfacción con el puesto de trabajo con un 61.48%, satisfacción con las condiciones de trabajo en un 52.59%, relaciones interpersonales con los trabajadores con un 55% y en cuanto a

tensión de trabajo representa un 58.15% consideran que los trabajadores de no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a ello. Mientas las dimensiones que muestran insatisfacción laboral son: promoción laboral con un 59.44%, debido que a realizar un buen trabajo por parte del trabajador no es reconocido o estimulado para seguir fortaleciendo sus capacidades y en satisfacción entre horas de trabajo representa un 46.67%, que a pesar de quedarme por más tiempo de acuerdo a la jornada laboral u horas extras para el cumplimiento de metas y logro de objetivos no son incentivados ni reconocidos por parte de la entidad hacia el trabajador, todo esto conlleva una insatisfacción laboral, haciendo similitud con el autor Vázquez, (2021) en su tesis “El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, menciona que el 75% de colaboradores realiza labores fuera del horario de trabajo, sin embargo no se les hace ningún tipo de remuneración, es por ello que la mayoría cumple su horario de trabajo y se retira, y el 87% cumplen a cabalidad con lo solicitado, en función al cumplimiento de metas; pero no se reconoce el esfuerzo realizado.

En cuanto al tercer objetivo específico: Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, como resultado se ha obtenido que, si existe relación directa moderada entre ambas variables, mediante prueba de estadístico agrupado entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, esto dando a entender que esto varia a medida que a mejor clima organización, aumente el nivel de satisfacción laboral, resultado que guarda relación con el autor Portocarrero (2018) en su investigación “Satisfacción y clima laboral del personal del Gobierno Regional de Amazonas 2016”, donde concluye la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores es alta y

directa, pues nótese que, al mejorar el nivel de clima laboral, se incrementa el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

### 5.3. Contrastación de hipótesis

#### 5.3.1. Hipótesis general

**H1:** El clima Organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018.

**H0:** El clima Organizacional no influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018.

**Tabla 35: Resultado de hipótesis general.**

			<b>SATISFACCION LABORAL</b>		
			Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Total
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	22	54	76
		Recuento esperado	30,4	45,6	76,0
		% del total	24,4%	60,0%	84,4%
	De acuerdo	Recuento	14	0	14
		Recuento esperado	5,6	8,4	14,0
		% del total	15,6%	0,0%	15,6%
Total		Recuento	36	54	90
		Recuento esperado	36,0	54,0	90,0
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

**Tabla 36: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	<b>24,868<sup>a</sup></b>	<b>1</b>	<b>,000</b>
Corrección de continuidad	21,996	1	,000
Razón de verosimilitud	29,687	1	,000
N de casos válidos	90		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,60.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### **Interpretación:**

Se dice, como el nivel de significancia es menor que 0,05 es decir ( $0,000 < 0,05$ ) se rechaza la hipótesis nula y optamos por la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, se concluye que a un nivel de significancia es menor que 0,05 es decir que el clima Organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018. Lo que significa que existe una asociación positiva fuerte entre variables.

### **5.3.2. Hipótesis específica 1**

**H1:** El clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es moderadamente favorable.

**H0:** El clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, no es moderadamente favorable.

### Estadísticos de variable 1 Clima organizacional

Puntaje C.O (agrupado)

N	Válido	90
	Perdidos	0

**Tabla 37: resultado hipótesis específica 1**

#### Puntaje (agrupado) – Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	47	52,2	52,2	52,2
	Buena	43	47,8	47,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

#### Interpretación:

Se concluye que, el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es moderadamente favorable o está asociados con sus dimensiones habitualmente.

#### 5.3.3. Hipótesis específica 2

**H1:** El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es alto

**H0:** El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es bajo.

## Estadísticos

puntajeSL (agrupado)

Válido	90
--------	----

**Tabla 38: Resultado de hipótesis específica 2**

### Valoración de Variable 2 - Satisfacción Laboral (agrupado)

		Frecuencia		Porcentaje	
			Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	15,4	15,6	15,6
	Alto	76	83,5	84,4	100,0
	Total	90	98,9	100,0	

### Interpretación:

Se concluye que, la Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es alto. Lo cual optamos por la hipótesis alternativa, que representa 83,5% de trabajadores consideran bueno la satisfacción laboral, por ende, dicha variable está asociado fuertemente con sus dimensiones.

### 5.3.4. Hipótesis específica 3

**H1:** Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.

**H0:** No existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota.

**Tabla 39: Resultado de hipótesis específica 3**

**Tabla cruzada puntaje Clima Organización (agrupado)\*puntaje Satisfacción Laboral (agrupado)**

		puntajeSL (agrupado)			
		Regular	Bueno	Total	
PuntajeCO (agrupado)	Regular	Recuento	13	34	47
		Recuento esperado	7,3	39,7	47,0
		% del total	14,4%	37,8%	52,2%
	Bueno	Recuento	1	42	43
		Recuento esperado	6,7	36,3	43,0
		% del total	1,1%	46,7%	47,8%
Total	Recuento	14	76	90	
	Recuento esperado	14,0	76,0	90,0	
	% del total	15,6%	84,4%	100,0%	

**Interpretación:**

Por lo tanto, se concluye que, si existe una relación directa o están relacionadas entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir a mejor clima organizacional aumenta el nivel de satisfacción en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota. Teniendo una variación simultáneamente entre variables

## CONCLUSIONES

Realizado el análisis a las variables de la investigación y obteniendo los resultados se concluye que:

1. Se determinó que el Clima Organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota – 2018, es decir, existe una asociación positiva fuerte entre variables. Resultados obtenidos mediante la prueba estadística de Chi-cuadrado de Pearson, donde el coeficiente de Pearson indica nivel de significancia es menor que 0,05 es decir ( $0,000 < 0,05$ ) se rechaza la hipótesis nula y optamos por la hipótesis alternativa.

2. Se determinó que el Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota - 2018, es moderadamente favorable o está agrupados con sus dimensiones habitualmente, evidenciándose mediante el análisis de la consideración de frecuencia de la mención variable, así mismo las dimensiones que se muestran favorables en el clima organizacional representan un 50.14% que son: estilo de dirección, valores colectivos, sistemas organizacionales y comportamiento individual, por último, claridad y transparencia en la dirección. En cuanto a las dimensiones desfavorables representan un 45.74.% que son: retribución y estabilidad en el trabajo.

3. El nivel de Satisfacción Laboral, en la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, es alto. Es decir que dicha variable está asociada fuertemente con sus dimensiones, evidenciándose mediante el análisis de la consideración de frecuencia de la mención variable, las dimensiones con el mayor nivel de satisfacción laboral representa un 56.80% como son: satisfacción con el puesto de trabajo, tensión en el trabajo, satisfacción con las condiciones de trabajo y relación interpersonales con los trabajadores y las dimensiones con

menor nivel de satisfacción laboral representa 53.20% como son promoción profesional y satisfacción entre horas de trabajo.

4. Existe una relación o están relacionadas conjuntamente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota, mediante el estadístico agrupado de ambas variables, es decir a mejor clima Organizacional mayor satisfacción laboral.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a la parte directiva de la UGEL – Chota, promover, incentivar, coordinar con los trabajadores de la institución sobre aspectos laborales con el fin de mejorar el clima organizacional ya que es la imagen principal que muestra al individuo, además indagar los inconvenientes que existe en los trabajadores que muestran insatisfacción en su labor que no son reconocidas y darle importancia ya que esto interviene en el rendimiento de trabajo.

A los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local, Sede Chota demostrar cultura, profesionalismo, responsabilidad y la relación con todos los trabajadores internos y externos para de esta forma exista una buena imagen institucional ya que todo esto influya con el sector educación y en la sociedad.

Proponer reuniones quincenales o mensuales con los jefes de área y personal de la entidad para informar sobre las actividades realizadas, pendientes y posteriores, con el fin de concretizar la información para el cumplimiento de metas y objetivos.

Fortalecer las políticas de satisfacción e incentivos en base a resultados de las evaluaciones de desempeño anualizado con programas de reconocimiento, promoción de puestos, capacitaciones y bienestar socio laboral.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca filial chota agilizar los diferentes tramites que se tiene que realizar para la obtención del grado, así como exigir al estudiante la asistencia permanente para posteriores inconvenientes.

A los asesores de tesis participar de forma activa en cuanto a consultas y dificultades por parte del estudiante.

## Referencias bibliográfico

- Andres, D. (15 de Octubre de 2017). ¿Qué es la ergonomía y cómo afecta a la salud y al rendimiento laboral? Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2017/10/15/-ergonomia-afecta-salud-rendimiento-laboral-145816.html>
- Brunet, L. (1987). El Clima de trabajo en las Organizaciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias. Mexico.
- Bueso, S. (2016). La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona norte . Universidad Tecnológica de Honduras, Honduras.
- Carmona, M. (2019). El Clima Organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Agencia “1”Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/unc/3256/el%20clima%20organizacional%20y%20los%20niveles%20de%20satisfacci%20c3%93n%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20del%20banco%20de%20la.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Carrion, B. (2018). Relacion entre Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Region Lambayeque. Tesis de posgrado, Lambayeque. Recuperado el 15 de Junio de 2019, de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/unprg/3829/bc-tes-tmp-2640.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Chuquicaña, J. L. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15220/Chuquica%20%b1a\\_FJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15220/Chuquica%20%b1a_FJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Del Ángel Salazar, E., Fernández Acosta, C., Santes Bastián, M., Fernandez Sánchez, F., & Zepeta Hernandez, D. (15 de Noviembre de 2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. (SCielo, Editor) Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632020000300273&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632020000300273&script=sci_arttext)
- Estrada, M. E. (2020). Percepción del Clima y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Conver Toy S.AC. 2020. Obtenido de [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/4014/m\\_adm-t030\\_10620298\\_m%20%20estrada%20mejia%20maria%20edith.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/4014/m_adm-t030_10620298_m%20%20estrada%20mejia%20maria%20edith.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Hinojosa, C. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrado corazón de padres franceses. Universidad Playa Ancha , Chile.
- Likert, R. (1946). Teoria del Clima Organizacional de rensis Likert. obtenido de [https://www.academia.edu/23158966/teoria\\_del\\_clima\\_organizacional\\_de\\_rensis\\_likert](https://www.academia.edu/23158966/teoria_del_clima_organizacional_de_rensis_likert)
- Maslow. (1943). Teoria de las necesidades de maslow. México.
- Montoya, P. (Abril de 2017). Ciencia & Trabajo. Recuperado el 12 de 2019, de Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una

- Universidad Estatal Chilena: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci\\_arttext&tlng=n#aff1](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext&tlng=n#aff1)
- Padilla, F. (2020). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal profesional de Enfermería. Hospital San José del Callao.
- Pérez Medina, S. W. (2006). datos geográficos del distrito de chota. Obtenido de [https://chota.webcindario.com/9\\_Datos\\_generales.htm](https://chota.webcindario.com/9_Datos_generales.htm)
- Portocarrero, F. L. (2018). Satisfacción y Clima laboral del personal del Gobierno Regional de Amazonas 2016. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21737/portocarrero\\_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21737/portocarrero_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins & Coulter. (2000). Suposición de la Teoría de Maslow. México: Administración. (6ª ed.) Prentice Hall.
- Robbins & Judge, S. (2009). Comportamiento organizacional: Teoría y práctica. México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, E. (Enero - Junio de 2016). Clima Organizacional. El clima organizacional presente en una empresa de servicio, 3-18. Recuperado el 25 de 05 de 2019, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Tapias Olarte, X. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los empleados de Colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre. obtenido de <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y> <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/521/84.451.997.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tirado, V. (2017). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca – 2016. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/unc/1040/relacion%20entre%20el%20clima%20organizacional%20y%20la%20satisfaccion%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20empres.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- UGEL, C. D. (2009). Plan Estratégico Institucional UGEL Chota 2009 - 2011. Chota: primera edición - 2009.
- Vázquez, Y. (2021). El Clima Organizacional y su efecto en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4275/Tesis%20Yuleisy%20V%20a%20lsquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wilchez Rubio, N. (Diciembre de 2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia. obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/dna-spa-2018-Clima\\_organizacional\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_del\\_trabajador\\_en\\_la\\_empresa\\_Mineria\\_Texas\\_Colombia?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/dna-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Cuestionario de variable 1 y variable 2.

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre nuestro "Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores" en la UGEL - Sede Chota. Los resultados nos van a ayudar a determinar el nivel que existe entre las variables. A continuación encontrarás una serie de afirmaciones y preguntas, las cuales agradeceremos respondas con la mayor sinceridad y honestidad, ya que todo esto será estrictamente confidencial marcando con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista según las siguientes alternativas:

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	Casos	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Usted está de acuerdo si el Director brinda confianza y respeto en el grupo de trabajo.		X			
2	Está usted de acuerdo si el Director realiza gestiones a favor de la institución.		X			
3	Considera usted si el Director orienta y supervisa al personal sobre las metas que se deben cumplir.		X			
4	Considera usted que el salario que percibe satisface todas sus necesidades.				X	
5	Considera usted que recibe otros beneficios derivado del trabajo.					X
6	Considera usted que todos los trabajadores son responsables al realizar sus actividades diarias en la institución.	X				
7	Usted está de acuerdo que existe una buena comunicación entre trabajadores que laboran en la institución.		X			
8	Considera usted que en la institución se siente un buen clima organizacional.		X			
9	Considera usted que las jefaturas están enfocados al ambiente del trabajo dentro la institución.		X			
10	Considera usted que existe la participación política en los cargos de confianza en la institución.			X		
11	Considera usted que el Director permanece constantemente en la institución.		X			
12	Considera usted que hay estabilidad laboral del personal en la institución.		X			
13	Considera usted que en la institución existe personal contratado temporalmente.		X			
14	Usted está de acuerdo que existe claridad de liderazgo para ayudar el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.		X			
15	Considera usted que los logros, dificultades y/o información institucional son difundidos por los medios de comunicación			X		

SATISFACCION LABORAL						
Nº	Casos	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Usted está de acuerdo que se siente satisfecho con la remuneración según su puesto de trabajo.				X	
2	Considera usted que el trabajo en la institución es el mismo todos los días, no varía nunca.				X	
3	Está de acuerdo usted que el puesto de trabajo que ocupa corresponde por su capacidad y preparación.		X			
4	Considera usted que recibe algún incentivo y/o reconocimiento por parte de la institución cuando haces un buen trabajo.					X
5	Está de acuerdo usted que tiene las oportunidades en el trabajo de aprender, crecer y desarrollarse profesionalmente.		X			
6	Considera usted que tiene mucho pensamiento en su trabajo.		X			
7	Considera usted que al final de la jornada de trabajo, se suele encontrar muy cansado(a).		X			
8	Considera usted que el trabajo en la institución está causando el estrés.		X			
9	Está de acuerdo usted que cuenta con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral		X			
10	Considera usted que pone todo de su parte para desempeñar bien en el trabajo.	X				
11	Considera usted si esta ubicado en la oficina de acuerdo a tu perfil profesional.		X			
12	Está de acuerdo usted que la relación con los jefes(as) y compañeros(as) de trabajo son muy cordiales.		X			
13	Participa usted en todos los eventos organizados por la institución				X	
14	Está de acuerdo usted que la carga de trabajo conlleva a laborar fuera del horario.		X			
15	Recibe usted algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando laboras fuera del horario de trabajo.					X

## Valores - Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Interpretación	Valor
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni de desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

*Fuente: elaboración propia*

**Anexo 2. Procesamiento de datos obtenidos de las encuestas a los 90 trabajadores UGEL - Sede Chota.**

N° DE ENCUESTADOS	PREGUNTAS V1. DE CLIMA ORGANIZACIONAL															PREGUNTAS V2. DE SATISFACCION LABORA														
	D1			D2		D3		D4			D5			D6		D1			D2		D3			D4			D5		D6	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	
2	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
3	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
6	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
7	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
8	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
9	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
10	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
11	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
12	3	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
13	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
14	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
15	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
16	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
17	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
18	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
19	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
20	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
21	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	

22	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
23	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
24	3	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2	
25	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
26	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
27	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
28	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
29	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
30	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
31	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
32	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
33	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
34	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
35	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
36	3	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
37	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
38	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
39	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
40	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
41	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
42	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
43	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
44	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
45	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
46	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
47	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
48	3	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
49	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
50	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2

51	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
52	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
53	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
54	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
55	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
56	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
57	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
58	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
59	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
60	3	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
61	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
62	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
63	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
64	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
65	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
66	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
67	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
68	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
69	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
70	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
71	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
72	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
73	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
74	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
75	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
76	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
77	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
78	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
79	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1

80	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
81	4	3	3	1	1	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	5	1
82	4	3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	2
83	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2
84	4	2	2	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
85	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
86	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1
87	4	4	4	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
88	1	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2
89	4	3	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	5	2	3	1	3	4	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1
90	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1

## ANÁLISIS DE LA VARIABLE 1 (CLIMA ORGANIZACIONAL)

Calculamos el total de preguntas de la variable clima organizacional (15), por el número de valores (5) asignados a cada variable.

- 1). 1 – 15 muy deficiente.
- 2). 16 – 30 deficiente.
- 3). 31 – 45 Regular.
- 4). 46 – 60 Bueno.
- 5). 61 – 75 Excelente.

### Estadísticos

puntajeCO (agrupado)

N	Válido	90
---	--------	----

## ANÁLISIS DE LA VARIABLE 2 (SATISFACCIÓN LABORAL)

- 1). 1 – 15 muy bajo.
- 2). 16 – 30 bajo.
- 3). 31 – 45 Regular.
- 4). 46 – 60 Alto.
- 5). 61 – 75 Muy alto

### Estadísticos

puntajeSL (agrupado)

N	Válido	90
---	--------	----

## Resultados porcentuales de las dimensiones de la variable 1 Clima Organizacional

### Dimensión 01

		Estilo de dirección			
		En	Ni de	De	Total
		desacuerdo	desacuerdo	acuerdo	
Ni de acuerdo	Recuento	14	55	7	76
ni desacuerdo	Recuento esperado	11,8	46,4	17,7	76,0
	% del total	15,6%	61,1%	7,8%	84,4%
De acuerdo	Recuento	0	0	14	14
	Recuento esperado	2,2	8,6	3,3	14,0
	% del total	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total	Recuento	14	55	21	90
	Recuento esperado	14,0	55,0	21,0	90,0
	% del total	15,6%	61,1%	23,3%	100,0%

### Dimensión 02

		Retribución			
		Totalmente	En	Ni de	Total
		en	desacuerdo	desacuerdo	
		desacuerdo		acuerdo ni	
				desacuerdo	
Ni de acuerdo	Recuento	23	17	36	76
ni desacuerdo	Recuento esperado	19,4	26,2	30,4	76,0
	% del total	25,6%	18,9%	40,0%	84,4%
De acuerdo	Recuento	0	14	0	14
	Recuento esperado	3,6	4,8	5,6	14,0
	% del total	0,0%	15,6%	0,0%	15,6%
Total	Recuento	23	31	36	90
	Recuento esperado	23,0	31,0	36,0	90,0
	% del total	25,6%	34,4%	40,0%	100,0%

### Dimensión 03

		<b>Valores colectivos</b>			
		Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	47	20	9	76
	Recuento esperado	39,7	16,9	19,4	76,0
	% del total	52,2%	22,2%	10,0%	84,4%
De acuerdo	Recuento	0	0	14	14
	Recuento esperado	7,3	3,1	3,6	14,0
	% del total	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total	Recuento	47	20	23	90
	Recuento esperado	47,0	20,0	23,0	90,0
	% del total	52,2%	22,2%	25,6%	100,0%

### Dimensión 04

		<b>Sistemas organizacionales y comportamiento individual</b>			
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Total
Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	24	32	20	76
	Recuento esperado	20,3	27,0	28,7	76,0
	% del total	26,7%	35,6%	22,2%	84,4%
De acuerdo	Recuento	0	0	14	14
	Recuento esperado	3,7	5,0	5,3	14,0
	% del total	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total	Recuento	24	32	34	90
	Recuento esperado	24,0	32,0	34,0	90,0
	% del total	26,7%	35,6%	37,8%	100,0%

### Dimensión 05

		<b>Estabilidad en el trabajo</b>			
		En	Ni de	De	
		desacuerdo	desacuerdo	acuerdo	Total
Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	7	50	19	76
	Recuento esperado	5,9	42,2	27,9	76,0
	% del total	7,8%	55,6%	21,1%	84,4%
De acuerdo	Recuento	0	0	14	14
	Recuento esperado	1,1	7,8	5,1	14,0
	% del total	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total	Recuento	7	50	33	90
	Recuento esperado	7,0	50,0	33,0	90,0
	% del total	7,8%	55,6%	36,7%	100,0%

### Dimensión 06

		<b>Claridad y transparencia en la dirección</b>		
		Ni de acuerdo		
		ni desacuerdo	De acuerdo	Total
Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	56	20	76
	Recuento esperado	47,3	28,7	76,0
	% del total	62,2%	22,2%	84,4%
De acuerdo	Recuento	0	14	14
	Recuento esperado	8,7	5,3	14,0
	% del total	0,0%	15,6%	15,6%
Total	Recuento	56	34	90
	Recuento esperado	56,0	34,0	90,0
	% del total	62,2%	37,8%	100,0%

## Resultados porcentuales de las dimensiones de la variable 2 satisfacción laboral

### Dimensión 01

		<b>Satisfacción en el puesto de trabajo</b>			
		En	Ni de acuerdo	De	
		desacuerdo	ni desacuerdo	acuerdo	Total
Ni de acuerdo	Recuento	13	23	0	36
ni desacuerdo	Recuento esperado	5,2	25,6	5,2	36,0
	% del total	14,4%	25,6%	0,0%	40,0%
De acuerdo	Recuento	0	41	13	54
	Recuento esperado	7,8	38,4	7,8	54,0
	% del total	0,0%	45,6%	14,4%	60,0%
Total	Recuento	13	64	13	90
	Recuento esperado	13,0	64,0	13,0	90,0
	% del total	14,4%	71,1%	14,4%	100,0%

### Dimensión 02

		<b>Promoción profesional</b>			
		En	Ni de acuerdo	De	
		desacuerdo	ni desacuerdo	acuerdo	Total
Ni de acuerdo	Recuento	13	23	0	36
ni desacuerdo	Recuento esperado	9,2	18,8	8,0	36,0
	% del total	14,4%	25,6%	0,0%	40,0%
De acuerdo	Recuento	10	24	20	54
	Recuento esperado	13,8	28,2	12,0	54,0
	% del total	11,1%	26,7%	22,2%	60,0%
Total	Recuento	23	47	20	90
	Recuento esperado	23,0	47,0	20,0	90,0
	% del total	25,6%	52,2%	22,2%	100,0%

### Dimensión 03

		<b>Tensión en el trabajo</b>		
		Totalmente de		
		De acuerdo	acuerdo	Total
Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	36	0	36
	Recuento esperado	28,0	8,0	36,0
	% del total	40,0%	0,0%	40,0%
De acuerdo	Recuento	34	20	54
	Recuento esperado	42,0	12,0	54,0
	% del total	37,8%	22,2%	60,0%
Total	Recuento	70	20	90
	Recuento esperado	70,0	20,0	90,0
	% del total	77,8%	22,2%	100,0%

### Dimensión 04

		<b>Satisfacción con las condiciones de trabajo</b>			
		Totalment			
		Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	e de acuerdo	Total
Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	9	27	0	36
	Recuento esperado	3,6	18,8	13,6	36,0
	% del total	10,0%	30,0%	0,0%	40,0%
De acuerdo	Recuento	0	20	34	54
	Recuento esperado	5,4	28,2	20,4	54,0
	% del total	0,0%	22,2%	37,8%	60,0%
Total	Recuento	9	47	34	90
	Recuento esperado	9,0	47,0	34,0	90,0
	% del total	10,0%	52,2%	37,8%	100,0%

### Dimensión 05

<b>Relación interpersonal con los trabajadores</b>					
		Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	27	9	0	36
	Recuento esperado	16,4	14,4	5,2	36,0
	% del total	30,0%	10,0%	0,0%	40,0%
De acuerdo	Recuento	14	27	13	54
	Recuento esperado	24,6	21,6	7,8	54,0
	% del total	15,6%	30,0%	14,4%	60,0%
Total	Recuento	41	36	13	90
	Recuento esperado	41,0	36,0	13,0	90,0
	% del total	45,6%	40,0%	14,4%	100,0%

### Dimensión 06

<b>Satisfacción entre horas de trabajo</b>				
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Total
Ni de acuerdo ni desacuerdo	Recuento	0	36	36
	Recuento esperado	2,8	33,2	36,0
	% del total	0,0%	40,0%	40,0%
De acuerdo	Recuento	7	47	54
	Recuento esperado	4,2	49,8	54,0
	% del total	7,8%	52,2%	60,0%
Total	Recuento	7	83	90
	Recuento esperado	7,0	83,0	90,0
	% del total	7,8%	92,2%	100,0%