



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL,
CAJABAMBA - 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Manuela Jesus Montano Aburto

Asesor:

Mg. Saraí Nelly Samán Chingay

<https://orcid.org/0000-0001-5322-1497>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	CARLOS ALBERTO ALVAREZ SÁNCHEZ	45690855
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	SUSAN SILVERA ARCOS	70066528
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	JORGE NELSON MALPARTIDA GUTIERREZ	10400346
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

17%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ Ramírez Barajas Ilse Jannet. "El clima organizacional la relación y efecto en la satisfacción laboral en trabajadores de una institución del sector público", TESIUNAM, 2015

Publicación

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

- Este trabajo de investigación, es realizado con mucho esfuerzo y dedicación se lo dedicó a mi familia, con mucho amor y cariño ya que ellos me brindaron confianza, apoyo en todo momento de mi vida estudiantil para continuar con mi formación profesional.
- También me lo dedico a mí misma porque puse todo el empeño en lograr la culminación de mi carrera profesional satisfactoriamente y de esta manera emprender al éxito.

Manuela Jesus Montano Aburto

AGRADECIMIENTO

- En primer lugar, agradecer a Dios por la fortaleza y salud en este tiempo de estudios.
- A mis padres por apoyarme con los recursos necesarios y brindarme la confianza para poder culminar este proyecto.
- También a los docentes por encaminarme y guiarme para obtener un mejor futuro.

Manuela Jesus Montano Aburto

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Objetivos	21
1.4. Hipótesis	21
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	23
2.1. Tipo y diseño de la investigación	23
2.2. Población y Muestra	24
2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos	25
2.4. Aspectos éticos	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
4.1. Conclusiones.	45
REFERENCIAS	48
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra.....	24
Tabla 2. Técnica e instrumento.....	25
Tabla 3. Alfa de cronbach.....	26
Tabla 4. Prueba de normalidad.....	26
Tabla 5. Baremos del coeficiente de correlación Spearman.....	27
Tabla 6. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.....	29
Tabla 7. Niveles de clima organizacional.....	30
Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral.....	31
Tabla 9. Relación entre la dimensión comunicación institucional y la variable satisfacción laboral.....	32
Tabla 10. Relación entre la dimensión condiciones laborables y la variable satisfacción laboral.....	33
Tabla 11. Relación entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral.....	34
Tabla 12. Contrastación de la hipótesis general.....	35
Tabla 13. Contrastación de hipótesis específica 3, correlación entre la dimensión comunicación institucional y satisfacción laboral.....	36
Tabla 14. Contrastación de hipótesis específica 4, correlación entre la dimensión condiciones laborables y satisfacción laboral.....	37
Tabla 15. Contrastación de hipótesis específica 5, correlación entre la dimensión responsabilidad institucional y satisfacción laboral.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura .1 Diseño de la investigación 23

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. La investigación del estudio es básica, nivel descriptivo - correlacional, siguiendo una ruta metodológica, y basándose en una recopilación exhaustiva de investigaciones, los cuales han sido la guía y usadas como antecedentes; para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el SPSS, esta aplicación permitió tabular las respuestas.

Como resultado se encontró referente a la hipótesis general, que el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.621, por lo tanto, se evidencia que existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral; así mismo, se evidencia que el nivel de significancia es igual a 0.023 y este es $< .05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre ambas variables.

Finalmente, el estudio plantea abordar de manera estratégica el énfasis del Clima organizacional y sus dimensiones las cuales permitirán establecer satisfacción laboral, en cuanto a su recurso más sensible y valioso de la organización como es: su Capital Humano.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción, Clima Organizacional, Colaboradores, Ambiente laboral, Productividad.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima organizacional influye en el desempeño de los empleados, generando satisfacción laboral en cada uno de ellos, hoy en día se debe enfocar en el bienestar del capital humano porque sin buenos trabajadores no se puede lograr los compromisos y objetivos de la institución, sin embargo, no solo depende de sus capacidades si no también depende de su ambiente de trabajo y los mecanismos de la institución esto es considerado como clima organizacional (Pilligua y Arteaga, 2019).

A nivel internacional el clima organizacional ha cobrado gran importancia en el ámbito laboral, ya que sirve como referente al conocimiento individual que se hacen los trabajadores del ambiente de la organización y la descripción de sus dimensiones, como su ambiente físico, características estructurales y ambiente social, reflejando un comportamiento del trabajador, reacciones y sentimientos en su lugar de trabajo. Es ahí como se evidencia la importancia del Clima Organizacional ya que el profesional desarrolla habilidades y capacidades conjunto a las interacciones que tiene con su medio ambiente (Ramos, 2012).

En cuanto al aporte en el ámbito Nacional, Galarreta (2020), menciona que un buen clima Organizacional conllevará a que el empleado desarrolle sus actividades a gusto de manera eficiente.

En cuanto al aporte Local, (Llaguento, 2022), señala que el clima organizacional influye comportamientos negativos o positivos en los trabajadores, de una forma u otra implicando a la satisfacción laboral de los empleados; si hubiera un buen clima organizacional definiría el grado de satisfacción de cada empleado.

La Satisfacción Laboral dentro de una empresa, organización e institución es muy importante ya que con ello se sabe cómo están los empleados dentro de la misma, es decir el agrado que manifiesta el personal respecto de trabajar en la organización, como por ejemplo si están conformes con su sueldo, con el horario, lugar de trabajo, con su uniforme, el tipo de trabajo, las relaciones de los compañeros, las condiciones ambientales, mejor dicho es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo; a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas; en cambio cuando el grado de satisfacción es bajo, el trabajador no siente el peso de responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria (Pérez y Gardey, 2014).

La satisfacción laboral es un tema muy estudiado por las diferentes organizaciones, hoy en día las empresas en su departamento de recursos humanos ilustran el comportamiento organizacional para tener un ambiente muy agradable. Vale recordar que la percepción de cada colaborador es distinta y ésta va a determinar su comportamiento dentro de la organización (Guzmán, 2018). Por lo tanto, para obtener satisfacción laboral depende de varias variables y una de ellas se considera al clima organizacional ya que se sabe que el trabajador que percibe un buen clima laboral obtendrá satisfacción laboral permitiendo generar mayor productividad (Pedraza, 2020).

Cabe precisar que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Cajabamba, es una institución pública del sector educación, esta gestiona las necesidades y requerimientos de las Instituciones Educativas (I.EE) perteneciente a su jurisdicción para generar condiciones adecuadas donde aseguren calidad, equidad y pertinencia sobre el servicio educativo, en esta institución se viene suscitando problemas referente a su clima organizacional, en la cual algunos empleados perciben que no existe una buena comunicación y relación entre colaboradores, particularmente se ha evidenciado además que existe trabajo con mucha

exigencia, algunos trabajadores evidencian falta de responsabilidad, todo esto ha provocado disconformidad en el personal, han dejado de mantener el entusiasmo, no se dedican a su trabajo; todo esto ha generado indicios de insatisfacción laboral del personal de la UGEL – Cajabamba.

Referente a las bases teóricas se tiene:

Según, Chirinos et al. (2018), define que el clima organizacional es un grupo de características intactas que se refieren de una organización y estas la diferencian de otra e influye en la conducta de las personas que la forman.

Una definición proporcionada por Robbins (2017), se refiere al clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño, es la forma en que un empleado percibe el ambiente que los rodea. El clima se refiere a las particularidades del lugar de trabajo, estas particularidades son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y causan consecuencias en el comportamiento laboral.

Goran (2019), define que el Clima Organizacional está compuesto de cualidades, particularidades o atributos relativamente permanentes de un ambiente de trabajo preciso que son percibidas, sentidas o experimentadas por los seres humanos que conforman la organización y que influyen sobre su comportamiento. Al ambiente generado por las conmociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados, esto se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

Independientemente de la diversidad de definiciones que se han definido sobre clima organizacional, se considera que existe un significativo acuerdo en que el Clima

Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización. (Robbins, 2017).

Así mismo, Mogrovejo (2022), planteó 3 dimensiones del clima organizacional:

Una de ellas fue la Comunicación institucional; es el proceso en facilitar el intercambio de información e ideas entre los miembros de una institución en la cual se asemeja las conductas dentro y fuera de la organización; otra dimensión consideró a las Condiciones laborales; se refiere a un conjunto de factores que incurre en sus actividades diarias del trabajador ; la Responsabilidad institucional es otra dimensión que corresponde al nivel de autonomía que tienen los empleados para la realización de su labores.

Un buen clima organizacional puede reducir la rotación y el ausentismo de los trabajadores, aminorar el número de accidentes y el grado de desperdicios y de gastos. (Trelles, 2019)

En relación a lo mencionado se puede decir que Chirinos et al. (2018); Goran (2019), coinciden con sus definiciones referente al clima organizacional, que se trata de conjuntos de características de un ambiente de trabajo y estas influyen en el comportamiento del ser humano, involucrando a la satisfacción laboral, aunque no son iguales estas dos variables las dos van de la mano ya que dependen de las características de la organización y las condiciones de trabajo, un buen clima organizacional mejor va a hacer la satisfacción laboral.

Atalaya (1999), señaló que la satisfacción del empleado se basa en un conjunto de expresiones que tiene ante el trabajo, se refiere a una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo, se interpreta como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo tanto como los factores concretos y la vida en general. Por ende, la satisfacción o insatisfacción con el trabajo se basa en diversos factores como el ambiente físico donde

trabaja, cuando el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el alcance de su trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos y asumir retos.

Rojas (2018) señala que, si el trabajador se encuentra satisfecho con su empleo tendrá actitudes positivas; quien está insatisfecho, presenta actitudes negativas, cada ser humano puede tener diferentes actitudes.

Se establece dos tipos de análisis de satisfacción:

La primera es satisfacción general, es el indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo, la segunda es satisfacción por facetas, es el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: como reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

Así mismo Mogrovejo (2022), considera a los factores intrínsecos y factores extrínsecos como dos dimensiones para medir el nivel de satisfacción laboral.

Con respecto a la dimensión Factores Intrínsecos; se da dentro de la institución y está conformado por los siguientes indicadores: funciones laborales, reconocimiento, responsabilidad y capacidad de decisión; en cuanto a la dimensión Factores Extrínsecos; se considera a acciones externas ajena a la persona y los indicadores que intervienen son: remuneración, relaciones interpersonales, supervisión y condiciones laborables.

El autor Robbins (2018), considera que los primordiales elementos organizacionales que establecen la satisfacción laboral son: Reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, colegas que brinden apoyo, compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

Por lo que se refiere a los antecedentes de la investigación, se escogió en nivel internacional los estudios de:

Pedraza (2020), realizó el artículo titulado: *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. México. Tuvo como objetivo analizar, desde su criterio de cada empleado, la relación de ambas variables. La investigación corresponde a una estadística descriptiva con el enfoque cuantitativo, sin manipulación alguna de las variables, la encuesta se aplicó a 80 sujetos, cuyo resultado fue notable en la contribución positiva que el clima organizacional aporta a la satisfacción de empleados y al desempeño organizacional. Así mismo concluye que, de los cinco factores determinantes del Clima Organizacional (recompensas, afecto, apoyo, estándares e identidad), cuatro son valorados por los empleados encuestados, de acuerdo con la escala, con una percepción que indica áreas de oportunidad que deben ser atendidas por la gerencia pública y privada en sus políticas y prácticas de gestión del talento humano.

También Tapias (2019), con la investigación: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre*. Colombia. Su objetivo principal fue: determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios públicos del municipio de Socorro, 2018-2019 primer semestre, con metodología de un enfoque cuantitativo, en la cual empleó un método deductivo de tipo descriptivo, correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Su resultado que obtuvo concretó que el clima laboral está asociado fuertemente con la satisfacción laboral, ya que la correlación de Pearson fue de (0.797) y que de las 6 dimensiones planteadas (Apoyo a jefe y organización, recompensa, confort físico, control y presión, cohesión entre colegas y experiencia laboral) de la variable clima organizacional 4 de ellas obtuvieron resultados relevantes sobre la

asociación con la Satisfacción laboral; llego a la conclusión, que se acepta la hipótesis alterna debido a que existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de dichos trabajadores.

Saltos et al. (2020), realizaron la investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera* - Ecuador. Su objetivo fue determinar si existe relación entre ambas variables. La metodología que emplearon es enfoque cuantitativo de corte transversal y bivariada, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado fue no experimental. Obtuvo un resultado de coeficiente de $Rho=0,775^{**}$ lo cual confirma una correlación alta, estos resultados permitieron al autor establecer la existencia en las escuelas de un liderazgo participativo en los directores, comunicación entre ellos y los docentes, autonomía en la realización de su trabajo; llegaron a la conclusión de dar por rechazada su hipótesis nula así mismo afirmaron que el clima organizacional y su dimensiones condiciones de trabajo, significación de tareas y reconocimiento del personal se relacionan significativamente para lograr establecer una buena satisfacción laboral dentro de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.

Saavedra y Delgado (2020), con la investigación titulada: Satisfacción laboral en la gestión administrativa, tuvieron como objetivo caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa, la investigación fue básica de diseño no experimental - descriptiva con revisión sistemática, la recolección de datos lo realizaron mediante una tabla de registro de datos que tuvieron como tema la gestión administrativa y la satisfacción laboral, escogiendo a 11 artículos científicos nacionales e internacionales. Dentro de sus hallazgos obtuvieron que, en su totalidad de los artículos estudiados los autores manifiestan que para lograr satisfacción laboral tiene dependencia de diferentes factores como son:

condición laboral, ambiente físico, relaciones interpersonales. Así mismo concluyeron que la gestión administrativa es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo contrae consecuencias negativas como la insatisfacción, pues eso no ayuda al cumplimiento de metas.

En nivel nacional se eligieron a las investigaciones siguientes:

Pretell (2019), realizó una investigación titulada: *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL N° 02 – La Esperanza - Trujillo – 2018*, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL N° 02 – La Esperanza - Trujillo – 2018, para ello el tipo de investigación fue descriptivo - correlacional con enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, donde evaluó las relaciones entre las variables en estudio, estuvo compuesta su muestra por 38 servidores públicos. Sus resultados muestran que existe relación significativa entre ambas variables (clima organizacional y la satisfacción laboral) ya que la prueba de chi-cuadrado fue de $(0.010 < 0.05)$ por ende, da por aceptada la hipótesis alterna, siendo la valoración consistente en todas sus dimensiones del clima organizacional (Relación con la jefatura, Relaciones interpersonales / cohesión, Reconocimiento del trabajo y Autonomía en la ejecución del trabajo), llegó a la conclusión que de acuerdo a sus resultados obtenidos el clima organizacional es un componente esencial para mantener el nivel de satisfacción adecuado dentro de la institución.

Yanac (2019), con su investigación titulada: *Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, desde la perspectiva docente*, su objetivo fue determinar si existe diferencia significativa en el clima organizacional, desde la perspectiva

docente, entre una institución educativa de gestión pública y una institución educativa de gestión por convenio, en Ventanilla-Callao; tipo de investigación descriptivo comparativo, de diseño no experimental, con una población y muestra de 66 docentes: 46 docentes de la primera institución educativa (gestión por convenio) y 20 docentes de la segunda (gestión pública). Los resultados que obtuvo indicaron que, en cuanto a la institución educativa de gestión por convenio, se observó que el 69,57% afirma presentar un alto clima organizacional en la institución donde labora, el 26,09% afirma que presenta un regular clima organizacional y sólo el 4,35% afirma presentar un bajo clima organizacional, la institución educativa de gestión pública, se observó que el 40,00% afirma presentar un alto clima organizacional, el 30,0% afirma que presenta un regular clima organizacional y sólo el 30,00% afirma presentar un bajo clima organizacional. Llegando a la conclusión de que en ambas instituciones perciben un alto clima organizacional, pero no en la misma proporción.

Limaco (2022), con su estudio denominado: *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 39009 El Maestro – Huamanga - Ayacucho*, su objetivo fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 39009 El Maestro – Huamanga - Ayacucho; como metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de tipo descriptivo - correlacional; empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicando a una muestra no probabilística de 23 docentes de la institución en mención, en cuanto a los datos obtenidos se procesaron mediante el programa SPSS. Los resultados que obtuvo se aprecia que su coeficiente de correlación Spearman = 0,8878 y una $p= 0,000$ por lo que se deduce que se admite la hipótesis alterna. Así mismo llegó a la

conclusión que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, a nivel total, de igual manera con sus dimensiones: significado de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos, en la Institución Educativa N° 39009 El Maestro – Huamanga - Ayacucho.

Referente al ámbito local se eligió a la siguiente:

Abanto y Araujo (2020), publicaron un estudio que lleva por título: *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Cajamarca año 2019*, tuvo como objetivo principal conocer si existe relación entre el Clima Organizacional con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Cajamarca. Esta investigación fue no experimental de corte transversal y correlacional, el resultado que obtuvieron evidencia una relación directa positiva del clima organizacional (en sus 9 dimensiones como: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, e identidad) con la satisfacción laboral; por último, llegaron a la conclusión que las dimensiones responsabilidad laboral y la recompensa son factores que permiten un mejor clima organizacional teniendo trabajadores más implicados con el desarrollo de la organización, manteniendo una relación directa con la satisfacción laboral, de esta manera se comprobó que su ambiente laboral es un factor importante para sentirse bien emocionalmente y para realizar un buen trabajo.

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico, dado que permite basarse en aportes por parte de autores como Goran y Rojas, para la variable Clima Organizacional, según Goran (2019), la define que está compuesta de actitudes que se van generando día a día dentro del trabajo y que estas influyen en la conducta de cada ser humano afectando de manera positiva o negativa. Así también para la variable satisfacción laboral se basa en el

autor, Rojas (2018), quien la considera una actitud de complacencia que cada empleado puede experimentar al ser valorado su trabajo y ver cumplidas sus expectativas.

Desde el punto de vista práctico esta investigación después del análisis y resultados obtenidos permitirá contribuir con propuestas en cuanto a la mejora de las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la UGEL de Cajabamba; considerando que es de mucha importancia para dicha institución. Así mismo se enfocó en las dimensiones del clima organizacional (comunicación institucional, condiciones laborales y responsabilidad institucional) y las dimensiones de satisfacción laboral (intrínsecas y extrínsecas) con la finalidad de proponer estrategias, siendo este el indicador fundamental para que dicha institución pueda lograr compromisos y elevar el nivel educativo de la población con el buen desempeño y eficiencia de los colaboradores.

1.2. Formulación del problema

De lo dicho anteriormente, se deduce como pregunta de investigación, lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022?

Como Problemas específicos se tiene:

- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión Comunicación institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022?

1.3. Objetivos

Objetivo general de esta investigación es,

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Objetivos específicos. Por consiguiente, es necesario:

- Identificar el nivel del clima organizacional del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión Comunicación institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.
- Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

1.4. Hipótesis

Cabe señalar que como hipótesis planteada de la investigación es la siguiente:

H1: Existe relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

H0: No existe relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

HE1: Existe un nivel bajo de clima organizacional en el personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

HE2: Existe un nivel bajo de satisfacción laboral en el personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

HE3: Existe relación positiva entre la dimensión Comunicación institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

HE4: Existe relación positiva entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

HE5: Existe relación positiva entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de la investigación

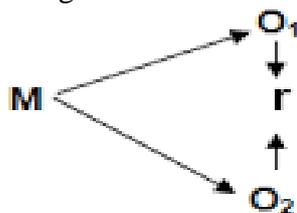
La presente investigación es de tipo básica, esta se utiliza para comprender y ampliar conocimientos teóricos sobre un fenómeno o campo específico con el único objetivo de generar datos que confirmen o refuten una realidad concreta (Álvarez, 2021).

Con un alcance descriptivo – correlacional, con el que se pretende estimar las relaciones entre las dos variables: clima organizacional y satisfacción laboral, Hernández et al. (2017), señalan que los estudios correlacionales tienen como propósito “medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables”. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas.

Basado en un enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2014) describe al respecto, que se genera a partir de un proceso deductivo datos numéricos con un análisis estadístico inferencial y se ponen a prueba hipótesis.

En cuanto al diseño de investigación, está referida al diseño no experimental, en las que no se manipulan las variables; es decir, se estudian los fenómenos tal como se desarrollan en su tenor natural, describiendo o analizando las variables y la relación que pueden existir entre ellas, la investigación será con un corte transversal, es decir, se analizará los datos de las variables de la investigación en un periodo de tiempo (Álvarez, 2021).

Figura .1 Diseño de la investigación



Nota: Peña (2012)

Donde:

M= Muestra

O1 = Observación de la variable 1 (Clima Organizacional)

O2 = Observación de la variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Población y Muestra

Para la investigación la población estuvo constituida por un número de 64 trabajadores de la UGEL de Cajabamba (la cual está conformada por jefes y el personal de apoyo). Se determinó una muestra censal, al contar con un número muy pequeño de población se determinó el tamaño muestral a la misma población que es de 64 trabajadores de la UGEL, Cajabamba. Según Hernández et al. (2014), define que una muestra censal se basa en que todas las unidades de la población por ser muy reducida.

Tabla 1.

Distribución de la muestra

Oficinas	Cantidad
Dirección	1
Oficina de Atención al Usuario, Comunicaciones y Relaciones Públicas (Oficina de secretaría general, imagen institucional)	7
Oficina de Administración (Abastecimientos, Recursos humanos, Contabilidad y Tesorería)	28
Oficina de Excelencia en Formación y Redes Educativas (Especialistas de cada nivel)	17
Oficina de Asesoría Jurídica	3
Oficina de Planeamiento y Desarrollo Institucional (Presupuesto, Planeamiento, Infraestructura, Racionalización, Estadística y TICs)	8
	64

Nota: Elaboración propia con información obtenida de la UGEL Cajabamba.

2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

Por otro lado, para el siguiente estudio se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Casas et al. (2003), indican que la encuesta es ampliamente utilizada y está basada en las declaraciones emitidas por la muestra representativa, llevando a cabo mediante la aplicación de cuestionarios como medio principal para recolectar información. De esta manera, las encuestas pueden realizarse para que el sujeto encuestado plasme por sí mismo las respuestas, conocer sus opiniones, actitudes, etc. Así mismo, como instrumentos de recolección de datos se utilizó un cuestionario que fue aplicado a los trabajadores de UGEL Cajabamba, con el objetivo de recolectar información. Según Meneses (2016), manifiesta que el cuestionario se emplea para la recogida de datos cuantitativos a una muestra, formado por un grupo de preguntas que deben estar redactadas de forma organizadas y coherente.

Tabla 2.

Técnica e Instrumento

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Nota: Elaboración propia de la técnica e instrumento utilizado.

Con respecto a la validez del instrumento para las dos variables de estudio se extrajo de la investigación de Mogrovejo (2021) titulada Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", la cual fue aprobada por juicio de expertos y se evidencian en las fichas que se encuentran en el Anexo N° 2.

Con lo que respecta a la confiabilidad, Sampieri y Mendoza (2020) mencionan que uno de los métodos para encontrar la confiabilidad es el alfa de Cronbach, donde se refleja por ítems y de manera general, se consideran confiables puntajes superiores al 0.7, esto

permite que se cuenten con instrumentos apropiado para la investigación y que permita lograr de manera adecuada los objetivos del estudio.

Tabla 3.

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.747	40

Nota: Elaboración propia se obtuvo dentro del programa estadístico SPSS.

Para determinar la confiabilidad, se usó el estadístico de fiabilidad de Cronbach, para lo cual aplicó una encuesta a una muestra piloto de 40 personas, los resultados arrojaron un índice de 0.747, lo que indica que el instrumento es confiable; ya que según este estadístico los índices mayores a 0.70 son altamente confiables, por lo tanto, es adecuado usar tal instrumento.

En relación al Procesamiento y Análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, la cual permite organizar, describir y presentar los datos a través de los resultados mediante tablas y la aplicación del SPSS, esta aplicación permitió tabular las respuestas de los encuestados. El análisis estadístico, se hizo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov; a continuación, se procedió a realizar la prueba de normalidad:

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	.090	64	.200*
Satisfacción Laboral	.119	64	.025

Nota. p=nivel de significancia

En la tabla 4, se evidencia en la primera variable una distribución de datos normal; ya que $p=0.200$ siendo este mayor a 0.05 , por otro lado, la segunda variable evidencia una distribución anormal de los datos; ya que $p=0.025$ siendo menor a 0.05 . Por ende, se recomienda para el análisis estadístico el uso del coeficiente de correlación Spearman para pruebas no paramétricas; esto se explica porque para el uso de pruebas paramétricas como el coeficiente de Pearson se requiere que ambas variables tengan datos normales (Romero, 2016), en este caso como se evidencia no cumple con este requisito.

En base a lo mencionado, Sampieri y Mendoza (2020), proponen el uso del coeficiente Spearman para el análisis de datos, la medición de la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables:

Tabla 5

Baremos del coeficiente de correlación Spearman

Coeficientes	Interpretaciones
-1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X, menor Y, de manera proporcional)
-.90	Correlación negativa muy fuerte
-.75	Correlación negativa considerable
-.50	Correlación negativa media
-.25	Correlación negativa débil
-.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+.10	Correlación positiva muy débil
+.25	Correlación positiva débil
+.50	Correlación positiva media
+.75	Correlación positiva considerable
+.90	Correlación positiva muy fuerte

1.00 Correlación positiva perfecta (a mayor X, mayor Y, de manera proporcional)

Nota: Basado en Sampieri y Mendoza (2020)

2.4. Aspectos éticos

En cuanto a los Aspectos Éticos y Consentimiento Informado, se contó con la autorización del director de la UGEL, jefes de área y del personal que labora en dicha institución para aplicar la encuesta. Referente a los antecedentes y bases teóricas se encuentran totalmente citadas y referenciadas.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para este análisis se usó la estadística descriptiva y se obtuvo los siguientes resultados:

O.G: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Tabla 6

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral								Total	
		Muy de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		%	N
		%	N	%	N	%	N	%	N		
Clima Organizacional	Muy de acuerdo	9.4%	6	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	9.4%	6
	De acuerdo	0.0%	0	37.5%	24	3.1%	2	0.0%	0	40.6%	26
	En desacuerdo	0.0%	0	0.0%	0	31.3%	20	7.8%	5	39.1%	25
	Muy en desacuerdo	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	10.9%	7	10.9%	7
			9.4%	6	37.5%	24	34.4%	22	18.8%	12	100%

Nota: Elaboración propia, obtenido del cuestionario aplicado.

En la tabla 6 se observa que de los 64 encuestados, el 37.5% se encuentra “De acuerdo” en cuanto a la relación de la variable clima organizacional y satisfacción laboral, un 31.3% indica que está “En desacuerdo”, un 10.9% se encuentran “Muy en desacuerdo” y finalmente un 9.4% refieren estar “Muy de acuerdo” de la relación entre estas dos variables. Por lo tanto, existe una apreciación con mayor frecuencia “De acuerdo y en desacuerdo”, lo que evidencia que existe una relación moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral del

personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

O.E(1): Identificar el nivel del clima organizacional del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Tabla 7

Niveles de clima organizacional

	Categoría	%	Niveles
Clima Organizacional	Muy de acuerdo	9%	Alto
	De acuerdo	40%	Medio
	En desacuerdo	40%	Bajo
	Muy en desacuerdo	11%	Bajo
Total		100%	

Nota: Elaboración propia, obtenido del cuestionario aplicado.

En relación al primer objetivo específico, se presenta la tabla 7, donde se evidencia que el nivel de clima organizacional se encuentra en bajo, en primer lugar con un 51%; así también, en nivel medio con un 40% y finalmente el nivel alto con un 9%. Esto evidencia que el nivel de clima organizacional en la UGEL, Cajabamba – 2022 es bajo.

O.E(2): Identificar el nivel de satisfacción actualmente del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Tabla 8

Nivel de satisfacción laboral

	Categoría	%	Niveles
Satisfacción Laboral	Muy de acuerdo	9%	Alto
	De acuerdo	37%	Medio
	En desacuerdo	39%	Bajo
	Muy en desacuerdo	15%	Bajo
	Total	100%	

Nota: Elaboración propia, obtenido del cuestionario aplicado.

En relación al segundo objetivo específico, se presenta la tabla 8, donde se evidencia que el nivel de satisfacción laboral se encuentra en bajo, en primer lugar, con un 54%; así también, en nivel medio con un 37% y finalmente el nivel alto con un 9%. Esto evidencia que el nivel de clima organizacional en la UGEL, Cajabamba – 2022 es bajo.

O.E(3): Determinar la relación entre la dimensión comunicación institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Tabla 9

Relación entre la dimensión comunicación institucional y la variable satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral								Total	
		Muy de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo			
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Comunicación Institucional	Muy de acuerdo	9.4%	6	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	9.4%	6
	De acuerdo	0.0%	0	37,5%	24	10.9%	7	0.0%	0	48.4%	31
	En desacuerdo	0.0%	0	0.0%	0	23.4%	15	10.9%	7	34.4%	22
	Muy en desacuerdo	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	7.8%	5	7.8%	5
		9.4%	6	37.5%	24	34.4%	24	18.8%	12	100%	64

Nota: Elaboración propia, obtenido del cuestionario aplicado.

En la tabla 9 se observa que de los 64 encuestados, un 37.5% se encuentra “De acuerdo” en cuanto a la relación de la dimensión comunicación institucional y satisfacción laboral, un 23.4% indica que está “En desacuerdo”, un 9.4% se encuentran “Muy de acuerdo” y finalmente un 7.8% refieren estar “Muy en desacuerdo” de la relación entre estas dos. Por ende, existe una apreciación con mayor frecuencia “De acuerdo”, lo que evidencia que existe una relación moderada entre la dimensión comunicación institucional y satisfacción laboral del personal en la UGEL, Cajabamba - 2022.

O.E(4): Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Tabla 10

Relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral								Total	
		Muy de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		%	N
Condiciones laborales	Muy de acuerdo	17.2%	11	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	17.2%	11
	De acuerdo	0.0%	0	34.4%	22	0.0%	0	0.0%	0	34.4%	22
	En desacuerdo	0.0%	0	1.6%	1	34.4%	22	1.6%	1	37.6%	24
	Muy en desacuerdo	0.0%	0	1.6%	1	0.0%	0	9.4%	6	11%	7
			17.2%	11	37,5%	24	34.4%	22	18.8%	7	100%

Nota: Elaboración propia, obtenido del cuestionario aplicado.

En la tabla 10 se observa que de los 64 encuestados, un 34.4% se encuentran “De acuerdo” y “En desacuerdo” en cuanto a la relación de la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral, un 17.2% indica que está “Muy de acuerdo” y finalmente un 9.4% está “Muy en desacuerdo” de la relación entre estas dos. Por lo tanto, existe una apreciación con mayor frecuencia “De acuerdo” “En desacuerdo”, lo que evidencia que existe una relación moderada entre la dimensión comunicación institucional y satisfacción laboral del personal en la UGEL Cajabamba - 2022.

O.E(5): Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Tabla 11

Relación entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral								Total	
		Muy de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		%	N
Responsabilidad Institucional	Muy de acuerdo	9.4%	6	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	11%	6
	De acuerdo	7.8%	5	34.4%	22	0.0%	0	7.8%	5	50%	32
	En desacuerdo	0.0%	0	0.0%	0	29.7%	19	0.0%	0	29.7%	19
	Muy en desacuerdo	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	10.9%	7	10.9%	7
		9.4%	11	37,5%	22	34.4%	19	18.8%	12	100%	64

Nota: Elaboración propia, obtenido del cuestionario aplicado.

En la tabla 11 se observa que de los 64 encuestados, un 34.4% se encuentran “De acuerdo” en cuanto a la relación de la dimensión responsabilidad institucional y satisfacción laboral, un 29.7% indica que está “En desacuerdo”, un 10.9% está en “Muy en desacuerdo” y finalmente un 9.4% está “Muy de acuerdo” de la relación entre estas dos. Por lo tanto, existe una apreciación con mayor frecuencia “De acuerdo”, lo que evidencia que existe una relación moderada entre la dimensión comunicación institucional y satisfacción laboral del personal en la UGEL, Cajabamba - 2022.

Hipótesis general

H (1): Existe relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

H (0): No existe relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Tabla 12

Contrastación de la hipótesis general

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.621*
		Sig. (bilateral)		.023
		N	64	64
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.621*	1.000
		Sig. (bilateral)	.023	
		N	64	64

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Tabla obtenida del IBM SPSS

En la tabla 12 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.621, por lo tanto, se evidencia que existe una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral; así mismo, se evidencia que el nivel de significancia es igual a 0.023 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que existe relación entre ambas variables.

Con respecto a la primera hipótesis específica:

HE1: Existe un nivel bajo de clima organizacional en el personal de la UGEL, Cajabamba – 2022.

Por lo cual se acepta la hipótesis planteada por el investigador debido a que según la tabla N° 07 se evidencia que el nivel de clima organizacional se encuentra en nivel bajo con un 51% en la UGEL, Cajabamba – 2022.

Con respecto a la segunda hipótesis específica:

HE2: Existe un nivel bajo de satisfacción laboral en el personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.

Por lo cual se acepta la hipótesis planteada por el investigador debido a que según la tabla N° 08 se evidencia que el nivel de satisfacción laboral se encuentra en nivel bajo con un 54% en la UGEL, Cajabamba – 2022.

Con respecto a la tercera hipótesis específica:

Tabla 13

Contrastación de hipótesis específica 3, correlación entre la dimensión comunicación institucional y satisfacción laboral

			Comunicación Institucional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,501*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	64	64
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,501*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.

N 64 64

Nota: Tabla obtenida del IBM SPSS

En relación a la tercera hipótesis específica, se menciona lo siguiente: Existe relación positiva moderada según el coeficiente de correlación de Spearman, el cual es 0.501 entre la dimensión comunicación laboral y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. Se acepta la hipótesis alterna debido a que según la tabla N° 13 evidencia un nivel de significancia igual a 0.024 siendo < 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula

Tabla 14

Contrastación de hipótesis específica 4, correlación entre la dimensión condiciones laborables y satisfacción laboral

			Condiciones Laborables	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Laborables	Coeficiente de correlación	1,000	,542*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	64	64
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,542*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	64	64

Nota: Tabla obtenida del IBM SPSS

En relación a la cuarta hipótesis específica, se menciona lo siguiente: Existe relación positiva moderada según el coeficiente de correlación de Spearman, el cual es 0.54, entre la dimensión condiciones laborables y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. Se acepta la hipótesis alterna debido a que según la tabla N° 14 evidencia un nivel de significancia igual a 0.021 siendo < 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Contrastación de hipótesis específica 5, correlación entre la dimensión responsabilidad institucional y satisfacción laboral

			Responsabilidad Institucional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,507*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	64	64
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,507*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	64	64

Nota: Tabla obtenida del IBM SPSS

En relación a la quinta hipótesis específica, se menciona lo siguiente: Existe relación positiva moderada según el coeficiente de correlación de Spearman, el cual es 0.507, entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. Se acepta la hipótesis nula debido a que según la tabla N° 15 evidencia un nivel de significancia igual a 0.025 siendo < 0.05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Luego de haber realizado los análisis estadísticos de los datos encontrados con respecto a la “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022”, se evidencia lo siguiente:

En relación al objetivo general, “Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022”, se obtuvo mediante el cruce de tablas donde un 37.5% de los encuestados manifiestan estar “De acuerdo” en que las variables clima organizacional y satisfacción laboral tienen relación. De igual manera, con respecto a la hipótesis general, el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.621, lo cual evidencia que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, el valor de significancia es igual a 0.023 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados son similares a los que encontró Tapias (2019), el cual obtuvo un nivel de correlación alto, con un coeficiente de 0.797, concluyendo que el clima organizacional tiende a influir de manera significativa en la satisfacción laboral de los empleados, de igual manera, Saltos et al. (2020), identificó el nivel de relación de las variables mediante el coeficiente de Rho= 0.775, por ende, concluyó que un buen clima organizacional va a permitir establecer una buena satisfacción laboral en los trabajadores, finalmente en el caso de caso de Abanto y Araujo (2020) su estudio realizado en la Ugel Cajamarca año 2019, encontró relaciones positivas entre el clima organizacional y la variable satisfacción laboral, concluyendo que el ambiente laboral es un factor importante para sentirse bien emocionalmente y para realizar un buen trabajo, por todo esto se evidencian que el poseer un adecuada infraestructura, una adecuadas cualidades del ambiente tanto

físico como mental y otros atributos del centro de trabajo permiten que se desarrolle una mejor actitud en el empleado hacia su centro de labores y su trabajo.

En este sentido, según Goran (2019), el clima organizacional y las actitudes que se van generando día a día dentro del trabajo afecta de manera positiva o negativa la conducta de los empleados, ya que esta variable se relaciona con la satisfacción laboral o en palabras de Rojas (2018), con las actitudes de complacencia que cada empleado puede experimentar al ser valorado su trabajo y ver cumplidas sus expectativas.

En relación al primer objetivo específico, "Identificar el nivel del clima organizacional del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022" se evidencian en los resultados un nivel bajo con un 51% de los encuestados, las cuales manifiestan estar "En desacuerdo" y "Muy en desacuerdo". Considerando estos resultados se acepta la hipótesis específica "Existe un nivel bajo de clima organizacional en el personal de la UGEL, Cajabamba – 2022". Según los resultados la mayor parte de la población considera que el clima organizacional en dicha institución es bajo. De acuerdo a Robbins (2017), el clima organizacional es el ambiente y las particularidades del lugar de trabajo que son percibidas de manera directa o indirectamente por los trabajadores y causan consecuencias en el comportamiento laboral. Estos resultados difieren con los que encontró Yanac (2019), quién evaluó el clima organización en dos instituciones, identificó en la primera que solo un pequeño porcentaje de empleados (4.3%) consideraban que el clima organizacional era bajo, y en la segunda institución el porcentaje aumentó (30%), evidenciando que los empelados de cada organización difieren en su percepción del clima organizacional en base a sus condiciones actuales.

Por lo tanto, el clima organizacional de la institución evaluada al estar en un nivel bajo va a afectar de manera directa y negativa a la productividad, el desarrollo de los empleados dentro de la institución Ugel – Cajabamba.

En relación al segundo objetivo específico, “Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.” se evidencian en los resultados un nivel bajo con un 54% de los encuestados manifiestan estar “En desacuerdo” y “Muy desacuerdo”. Considerando estos resultados se acepta la hipótesis específica “Existe un nivel bajo de satisfacción laboral en el personal de la UGEL, Cajabamba – 2022”, esta se confirma ya que según los resultados la mayor parte de la población considera que la satisfacción laboral de dicha institución es baja. De acuerdo a Pérez y Gardey (2014), la satisfacción laboral es el grado de conformidad de los empleados respecto a su entorno de trabajo. Estos resultados son similares a los encontrados por Saavedra y Delgado (2020), el cual identificó a través de una revisión de diferentes artículos que la mayoría de estudios manifiestan que los ambientes de trabajo inadecuado contraen consecuencias negativas, generando insatisfacción e incumplimiento de las metas.

Por lo tanto, la satisfacción laboral de la institución evaluada al estar en un nivel bajo, los empleados dentro de la organización Ugel – Cajabamba no se encuentran conformes con respecto a su centro laboral, por ende, tienden a no sentir el peso de la responsabilidad o a no realizar con suficiente empeño sus actividades.

Con relación a el tercer objetivo específico, “Determinar la relación entre la dimensión comunicación institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022”, se obtuvo mediante el cruce tablas un 37.5% de los encuestados manifiestan estar “De acuerdo” en que la dimensión comunicación organizacional y

satisfacción laboral tienen relación. De igual manera, en la tercera hipótesis específica se observa que el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.501, lo cual evidencia que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, así también se obtuvo como valor de significancia igual a 0.024 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De acuerdo a Mogrovejo (2022), la comunicación institucional es el proceso de facilitar el intercambio de información e ideas entre los miembros de una institución en la cual se asemeja las conductas dentro y fuera de la organización. Estos resultados se relacionan con los que encontró Saltos et al. (2020), quien identificó que, entre los trabajadores y jefes de la organización al existir una adecuada comunicación entre ellos, se va a establecer una buena satisfacción laboral dentro de la Institución.

En este sentido se puede afirmar que, la comunicación institucional o el proceso de facilitar el intercambio de información e ideas entre los miembros de una institución es importante e influye de manera directa en la satisfacción laboral o la disposición psicológica de los empleados hacia su trabajo y las actitudes frente a ella (Atalaya, 1999).

En relación a al cuarto objetivo específico, "Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022", se obtuvo mediante el cruce tablas un 51.6% de los encuestados manifiestan estar "De acuerdo" "Muy de acuerdo" en que la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral tienen relación. El coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.542, evidenciando una correlación positiva moderada, de igual manera en la cuarta hipótesis específica se observa que, el valor de significancia es igual a 0.021 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De acuerdo a Rojas (2018), las condiciones laborales son el conjunto de indicadores descritos que incurre en las actividades diarias del trabajador va a influir de manera directa en el establecimiento de

actitudes positivas o negativas hacia el trabajo. Estos resultados son similares a los que encontró Limaco (2020), quién concluyó que en su población de estudio en la ciudad Ayacucho, las condiciones de trabajo es una dimensión que se relaciona de manera significativa con la satisfacción de sus empleados.

En este sentido se puede afirmar que las condiciones de trabajo van de la mano con el desarrollo de una adecuada satisfacción laboral en las personas que trabajan dentro de una institución (Goran, 2019).

Con relación al quinto objetivo específico, "Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022", se obtuvo mediante el cruce tablas un 34.4% de los encuestados manifiestan estar "De acuerdo" en que la dimensión responsabilidad institucional y satisfacción laboral tienen relación. El coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.507, lo que indica una correlación moderada positiva, de igual manera, en la quinta hipótesis específica se observa que, el valor de significancia es igual a 0.025 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De acuerdo a Mogrovejo (2022), la responsabilidad emocional es el nivel de autonomía que tienen los empleados para la realización de sus labores. Estos resultados se relacionan con los que encontró Abanto y Araujo (2020), quienes identificaron que, como parte de la responsabilidad empresarial, incluye el reconocimiento personal o social y beneficios económicos y estos influyen en la satisfacción de los empleados, de igual manera Satos et al. (2020), en su trabajo concluyó que la responsabilidad, recompensa y autonomía en la realización de sus labores son factores que permiten un mejor nivel de satisfacción laboral; ya que los empleados tienden a sentirse bien emocionalmente para realizar un buen trabajo.

En este sentido se puede afirmar que la responsabilidad institucional va a influir en la satisfacción laboral de los empleados, lo que permite desarrollar en cada colaborador una mejor predisposición hacia la empresa y sus responsabilidades que tiene dentro de ella (Guzmán, 2018).

Con respecto a la investigación realizada, se logró identificar las siguientes limitaciones:

- Carencia de antecedentes sobre investigaciones en relación a las dimensiones específicas del clima organizacional como comunicación institucional, condiciones laborales y responsabilidad institucional; ya que los autores hicieron uso de otros aspectos teóricos.
- Dificultades en la aplicación del instrumento debido a la poca disponibilidad de tiempo y predisposición de algunos empleados de la muestra, por temor a las represalias en sus respuestas al instrumento, por ende, se tuvo que realizar un proceso de socializar antes de la aplicación y aplicar en dos ocasiones el cuestionario.

En relación a las implicancias de la presente investigación, se pueden identificar las siguientes:

- Implicancias teóricas: en esta investigación se plantearon dos variables, de las cuales era necesario conocer los aspectos teóricos que las sustentan y que actualmente son las referentes de mayor confianza en las investigaciones, por ende, se recopilaron y analizaron diversas fuentes que permitieron conocer el estado actual teórico de las variables, lo que permitió relacionar y verificar cuales de los fundamentos teóricos propuestos por los autores de referencia, se cumplen en la realidad inmediata del estudio realizado a través de los resultados obtenidos.

- Implicancias prácticas: involucra que al evaluar las dos variables y afirmar su relación permite a la organización redirigir las medidas necesarias para mejorar o potenciar un adecuado clima organizacional, siendo su impacto evidente dentro de la satisfacción laboral de los empleados y por ende dentro del desempeño de los mismos, caso contrario se perjudicará de manera negativa en el logro de metas, compromisos y evolución de la organización, por ende, este trabajo de investigación puede usarse como referente para otras organizaciones en su proceso de mejora.

- Implicancias metodológicas: en la presente investigación se hizo uso del método científico, por ende, el proceso de estudio se compuso de un instrumento válido y confiable que permitió obtener resultados numéricos los cuales se expresaron a través de tablas, estadísticos, entre otros, los cuales permitieron cumplir con el objetivo de la investigación, evidenciando una relación entre ambas variables estudiadas.

4.1. Conclusiones.

- Primero: Con respecto al objetivo general de la investigación se logró determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022, se obtuvo mediante el cruce tablas, donde un 37.5% de los encuestados manifiestan estar “De acuerdo” en que las variables tienen relación. De igual manera, la hipótesis general se observa que, el coeficiente de Rho de Spearman es igual a .621, lo cual evidencia que existe una correlación positiva moderada y el valor de significancia es igual a 0.023 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que existe relación entre ambas variables.

- Segundo: Con respecto al primer objetivo específico se pudo identificar el nivel del clima organizacional del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022, se evidencian un nivel bajo con un 51% de los encuestados manifiestan estar “En desacuerdo” y “Muy desacuerdo” y se acepta la hipótesis específica “Existe un nivel bajo de clima organizacional en el personal de la UGEL, Cajabamba – 2022”.
- Tercero: Con respecto al segundo objetivo específico se pudo identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022, se evidencian un nivel bajo con un 54% de los encuestados manifiestan estar “En desacuerdo” y “Muy desacuerdo” y se acepta la hipótesis específica “Existe un nivel bajo de satisfacción laboral en el personal de la UGEL, Cajabamba – 2022”.
- Cuarto: Con respecto al tercer objetivo específico se a logró determinar la relación entre la dimensión comunicación institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022, se obtuvo mediante el cruce tablas un 37.5% de los encuestados manifiestan estar “De acuerdo” en que la dimensión y la variable tienen relación. De igual manera la tercera hipótesis específica se observa que, el coeficiente de Rho de Spearman es igual a .501, lo cual evidencia que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables y el valor de significancia es igual a 0.024 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Quinto: Con respecto al cuarto objetivo específico se logró determinar la relación entre la dimensión condiciones laborables y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022, se obtuvo mediante el cruce tablas un 51.6% de los encuestados manifiestan estar “De acuerdo” “Muy de acuerdo” en que la dimensión y la variable tienen relación. De igual manera en la cuarta

hipótesis específica se observa que, el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.542, lo cual evidencia que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables y el valor de significancia es igual a 0.021 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- Sexto: Con respecto al quinto objetivo específico se pudo determinar la relación entre la dimensión responsabilidad institucional y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba – 2022, se obtuvo mediante el cruce tablas un 34.4% de los encuestados manifiestan estar “De acuerdo” en que la dimensión y la variable tienen relación. De igual manera en la quinta hipótesis específica se observa que, el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.507, lo cual evidencia que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables y el valor de significancia es igual a 0.025 y este es < 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

REFERENCIAS

- Atalaya, M. (1999). **Satisfacción Laboral y Productividad**. *Revista de Psicología*, 3(5):<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Asenjo, A., De Dios, M. y Banqueri, M. (2012). **Cualificación y Satisfacción Laboral: Un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente**. [Internet]. Disponible en: <http://www.ugr.es/~miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.2-Fenoy-Dios-Banqueri.pdf>
- Abanto, G; Araujo, D. (2020). "RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CAJAMARCA, 2019". Obtenido de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29861/Abanto%20D%20%20adaz%20Gipson%20-%20Araujo%20Ch%c3%a1vez%20Deyner.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Borjas, J. (2020). **Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo**. Encontrado en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882020000300079
- Cabrera, E. (2009). **EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION**. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2): http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es
- Cabrera, A. (2018). **Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana**. Encontrado en: <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%200Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrión, B. (2019). **Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - región**

Lambayeque. **Año** **2018.** *Disponible* *en:*

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A y Cánovas, A. (2009). **El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización.** *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2):

Mogrovejo, J. (2022). **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021.** *Encontrado en línea:* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77889/Mogrovejo_ZJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pedraza, N. (2020). **El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas.** [Internet]. *Encontrado en:* <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>

Peralta, R (2021). *Clima Organizacional.* Peru [Internet]. *Disponible en:* <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional>

Pilaloo, J. y Asian, H. (2020). **Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018.** *Encontrado en:* <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/93>

Ramos, D. (2012). **El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.** [En Línea]. *Recuperado de:* <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=F36058D2B05BD95E8DF8D4CD79535808.jvm1?sequence=1>

Sampieri, R y Mendoza, A. (2020). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill: México

Tapias, X. (2019). **Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre.** [En Línea]. *Disponible en:* <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pérez, J y Gardey, A. (2014). **Satisfacción laboral - Qué es, definición y concepto.**
Recuperado de: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Llaguento, L. (2022). **El clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Cajamarca, 2022**
[Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/30847>
- Pilligua, C y Arteaga, F. (2019). **El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía.** *[En Línea]*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Guzman, A. (2018). **El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global.** *[En Línea]*. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1658>
- Robbins, S. (2017). *Management. 14E.*
- Goran, A. (2019). **El Clima Organizacional.** *[En Línea]*. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=1207>
- Chirinos, Y; Meriño, V y Martínez, C. (2018). **El clima organizacional en el emprendimiento sostenible.** *Encontrado en* : <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Meneses, J. (2016). **El Cuestionario.** *Disponible en:* <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Saltos, M; Pilalao, J y Asian, H. (2020). **Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera,** 2018. *Disponible en:* <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/93>
- Pretell, L (2019). **Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL N° 02 La Esperanza Trujillo-2018.**

Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/11537/22350>

Rojas, A (2018). **Satisfacción Laboral y Bienestar Subjetivo.** *Recuperado de:*
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/8782/Satisfaccion%20laboral%20y%20bienestar%20subjetivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Limaco, L. (2022). **Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 39009 El Maestro. Huamanga. Ayacucho.** *Encontrado en:*
https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7980/MAESTRI_A%20-%20LIMACO%20HUILLCAHUARI%20LUIS%20ANTONIO%20-%20EPG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casas, J; Repullo, J y Donado, J. (2003). **La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I).** *Disponible en:*
<http://www.unidadocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación (6ª ed., pp.170-191).** *México: McGraw-Hill.*

Galarreta, S. (2020). **Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa – Perú.** *Disponible en:*
<http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9044>

Yanac, E. (2019). **Clima organizacional en dos instituciones educativas públicas de Ventanilla - Callao, desde la perspectiva docente.** *Disponible en:*
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d338771b-7469-4b40-8a48-567f349f8147/content>

Saavedra, J y Delgado, J. (2020). **Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciudad de México, 4 (2).** *En línea:*
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Autorización de datos.

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA
OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER Y TÍTULO PROFESIONAL**



Yo, **JOSEPH VLADIMIR MARTOS GUEVARA**, identificado con DNI...26694571..., en mi calidad de director de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL –CAJABAMBA con R.U.C N° 20491662060, ubicada en la ciudad de Cajabamba, **OTORGO LA AUTORIZACIÓN**, A la señorita **MANUELA JESUS MONTANO ABURTO**, identificado con DNI N° **73486341**, egresado/bachiller de la carrera de Administración para que utilice la siguiente información de la empresa:

Ficha Ruc, Manual de organizaciones y Funciones y cualquier otra información que sea necesaria para que facilite la redacción de su trabajo de investigación;

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación para optar el grado de bachiller (X) o Tesis (X) o Trabajo de Suficiencia Profesional () para optar al grado de Bachiller (X) o el Título Profesional ().

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

- (X) Ficha RUC (Para Tesis o investigación para grado de bachiller)
- () Vigencia de Poder (Para Informes de Suficiencia profesional)
- () Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, investigación para grado de bachiller e Informe de Suficiencia Profesional)

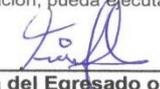
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- (X) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal
DNI: 26694571

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Egresado o Bachiller
DNI: 73486341

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	27/11/2021				

ANEXO N° 2: Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Dimensiones	Técnica e Instrumento de Recolección de datos	Metodología	Población y muestra
P. General. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022?	O.General. Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. O. Específicos. *Identificar el nivel del clima organizacional del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. *Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. *Determinar la relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional (Comunicación institucional, condiciones laborales y responsabilidad institucional) y la variable satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. satisfacción laboral del personal que labora en la UGEL de Cajabamba año 2022.	H.1 General. Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022. H.0 Nula. No existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la UGEL, Cajabamba - 2022.	V. dependiente "Clima organizacional"	Comunicación institucional	Técnica: Encuesta	Tipo de investigación: Básica (con un alcance descriptivo - correlacional y un enfoque cuantitativo)	Población: 64 trabajadores de la UGEL de Cajabamba
				Condiciones laborales			
				Responsabilidad institucional			
			V. independiente "Satisfacción laboral"	Factores Intrínsecos	Instrumento: Cuestionario	Diseño: No Experimental	Muestra: el tamaño muestral es la misma población, que es de 64 trabajadores de la UGEL Cajabamba.
Factores Extrínsecos							

ANEXO N° 4: Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA UGEL DE CAJABAMBA AÑO 2022"

Buenos días/tardes. Estimado señor(a), señorita o joven, el siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad, obtener información veraz y suficiente acerca de clima organizacional y satisfacción laboral en la institución que usted trabaja. La encuesta es anónima por lo que le agradeceremos contestar con la mayor sinceridad posible.

INDICACIONES: Marque con una "X" la respuesta que crea conveniente.

PREGUNTAS	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
CLIMA ORGANIZACIONAL				
Comunicación Institucional: Acción de intercambiar información entre dos o más participantes, con el fin de transmitir y recibir información.				
1. ¿La comunicación de los directivos es fluida y directa a través de medio oficiales?				
2. ¿La comunicación de los docentes es abierta y clara?				
3. ¿Existe apertura y buen ánimo cuando alguien tiene dudas?				
4. ¿Las controversias se solucionan de forma rápida y eficiente?				
5. ¿Se prioriza el trato cordial durante la comunicación?				
6. ¿Se aceptan las ideas y sugerencias del equipo para la solución de problemas?				
7. ¿Los compañeros de trabajo son personas confiables?				
8. ¿Participo en las actividades sociales y culturales que la institución realiza?				
9. ¿Participo en la toma de decisiones?				
10. ¿ Existe un trato respetuoso con mis colegas de trabajo?				
Condiciones laborales: Percepción del entorno en el que se desenvuelve el colaborador.				
11. ¿Existe ventanas amplias o sistemas adecuadas de ventilación?				
12. ¿Los ambientes están limpios y ordenados?				
13. ¿Los equipos electrónicos tienen un buen funcionamiento?				
14. ¿Existen áreas de esparcimiento y relajación?				

15. ¿Existe sillas que permiten posturas cómodas y ergonómicas?				
Responsabilidad Institucional: Compromisos laborales que asume la institución con el trabajador y que se encuentra normadas por ley.				
16. ¿La institución desarrolla y comunica el plan de actividades a ser cumplida por los trabajadores?				
17. ¿La institución cuenta con una política de recompensa y reconocimiento al trabajador?				
18. ¿La institución brinda ambiente y equipamientos idóneos a los trabajadores?				
19. ¿No me siento a gusto con el trabajo que realizo?				
20. ¿Considero que el equipo de trabajo no respalda mi labor?				
SATISFACCION LABORAL				
Factores Intrínsecos: Factores internos que tiene el sujeto; como los logros, metas, motivaciones y mide el nivel de realización profesional.				
21. ¿Las funciones que desempeño son acordes a mis competencias?				
22. ¿ La institución capacita al personal de manera periódica?				
23. ¿Recibo reconocimiento por mis logros de parte de los jefes de área?				
24. ¿La institución cuenta con una política de recompensa y reconocimiento al trabajador?				
25. ¿Me reconocen mis logros?				
26. ¿Pongo dedicación para cumplir mis metas?				
27. ¿Acepto propuestas innovadoras?				
28. ¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos?				
29. ¿Tomo decisiones rápidas y asertivas?				
30. ¿Me siento motivado a cumplir con mis objetivos?				
Factores Extrínsecos: Son factores externos del ambiente; la remuneración, condiciones laborales				
31. ¿Considero que la remuneración cubre mis expectativas?				
32. ¿Mi remuneración es cancelada de manera puntual?				
33. ¿Existe colaboración entre trabajadores de áreas?				
34. ¿Existe colaboración entre trabajadores de otras UGEL?				
35. ¿La relación con mis jefes y compañeros es cordial y amable?				

36. ¿Se cumple con la documentación necesaria para la supervisión?				
37. ¿Se supervisa que los equipos sean compartidos entre los colaboradores?				
38. ¿La supervisión está en función de mis labores?				
39. ¿Las oficinas cuentan con aire acondicionado o una correcta ventilación?				
40. ¿Existe una adecuada limpieza de las aulas antes de iniciar el trabajo?				

Interpretación:

Muy de Acuerdo: 4 puntos —————> nivel alto

De acuerdo: 3 puntos —————> nivel medio

En desacuerdo: 2 puntos —————> nivel bajo

Muy en desacuerdo: 1 punto————> nivel bajo

Puntaje de rangos

Rango	Nivel
20 - 49	Bajo
50 - 60	Medio
60 - 80	Alto

Puntaje bajo intervalo de 20 a 49, medio de 50 a 60 y alto 60 a 80.

Gracias por su apoyo.

*TABLAS CRUZADAS.spv [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	MUY DE ACUERDO	MUY EN DESACUERDO	Total
Recuento	0	0	4
% del total	0,0%	0,0%	6,3%
Recuento	0	0	7
% del total	0,0%	0,0%	10,9%
Recuento	24	22	6
% del total	37,5%	34,4%	9,4%
Recuento	0	12	64
% del total	0,0%	18,8%	100,0%

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.
NONPAR CORR
/VARIABLES=TOTALCLIMA TOTALSATIS
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

	TOTALCLIMA	TOTALSATIS
Rho de Spearman		
TOTALCLIMA	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,621*
	N	64
TOTALSATIS	Coefficiente de correlación	,621*
	Sig. (bilateral)	,023
	N	64

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:05 a.m. 17/06/2023

*TABLAS CRUZADAS.spv [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.
NONPAR CORR
/VARIABLES=ComuniInstitu SatisfacciónLab
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1] C:\Users\USUARIO\Documents\SPSS ASESORIA DE TESIS\PRIMERA PRUEBA.sav

Correlaciones

	ComuniInstitu	SatisfacciónLab
Rho de Spearman		
ComuniInstitu	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,501*
	N	64
SatisfacciónLab	Coefficiente de correlación	,501*
	Sig. (bilateral)	,024
	N	64

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

NONPAR CORR
/VARIABLES=CondicioLabo SatisfacciónLab
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:55 a.m. 17/06/2023

