



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Clima organizacional y la satisfacción laboral de los
colaboradores de la Dirección Regional de Educación -
Ucayali, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Cabrera Solis, Liz Veronica (orcid.org/0000-0001-5067-6939)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

CO-ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

Línea De Investigación

Gestión de Políticas Públicas

Línea De Responsabilidad Social Universitaria

Fortalecimiento de la democracia, Liderazgo y ciudadanía

Lima– Perú

2023

Dedicatoria

La presente tesis la dedico a mis dos hijas Luz Nayeli Sanchez Cabrera y Arellys Sofia Sanchez Cabrera, que son el motor y motivo para seguir adelante y no desmayar y en un futuro poder darles una mejor calidad de vida, y al mismo tiempo motivarles a estudiar que es el único medio en que podemos conseguir las mejores oportunidades en este mundo tan competitivo.

Liz Veronica Cabrera Solis

Agradecimiento

En primer lugar, a DIOS por guiarme el buen camino para desarrollarnos en el campo laboral, asimismo a nuestros catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo que dieron el ejemplo y su vocación de enseñanza para formarnos buenos profesionales. A mi asesora la Dra. Karen del Pilar, Zevallos Delgado, por su paciencia y orientación para poder lograr culminar este trabajo de investigación.

Liz Veronica Cabrera Solis

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de la investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, Muestra y Muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias del clima organizacional en la DRE- Ucayali 2022	18
Tabla 2 Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional en la DRE- Ucayali 2022	19
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral en la DRE- Ucayali 2022	20
Tabla 4 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral en la DRE- Ucayali 2022	21
Tabla 5 Hipótesis general Clima organizacional y satisfacción laboral	22
Tabla 6 El clima organizacional se relaciona con el Cumplimiento de Significación de la Tarea en la DRE Ucayali, 2022	23
Tabla 7 El clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo de la significación de las tareas en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022	24
Tabla 8 El clima organizacional se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022	25
Tabla 9 El clima organizacional se relaciona con los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE- Ucayali, 2022	26

Índice de figuras

Figura 1 Distribución de frecuencias del clima organizacional	18
Figura 2 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Clima organizacional en DRE- Ucayali 2022	19
Figura 3 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Clima organizacional en DRE- Ucayali 2022	20
Figura 4 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en DRE- Ucayali 2022	21

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE-Ucayali, 2022. La metodología usada fue de tipo básica, método hipotético deductivo, nivel descriptivo – correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población y muestra fueron 120 trabajadores de la DRE-Ucayali entre nombrados y contratados. La técnica fue la encuesta y el instrumento 02 cuestionarios de acuerdo a las variables. Se utilizó el programa científico SPSS V.26, y para comprobar la hipótesis la prueba inferencial de regresión ordinal. Teniendo como resultados: nos indicaron que si existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2022, toda vez que el resultado Rho Spearman fue de 1,000 que nos permite decir que existe una correlación grande y perfecta entre las variables, sin embargo, el nivel de significancia nos arrojó un p valor = $0,149 < 0,05$, el mismo que nos permite aceptar la hipótesis planteada en la presente investigación. Llegando a la siguiente conclusión: existe una relación alta entre el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2022.

Palabras Clave: colaboradores, clima organizacional, influencia, satisfacción laboral,

Abstract

The objective of the present investigation determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the collaborators in the DRE-Ucayali, 2022. The methodology used was of a basic type, Hypothetical Deductive Method, descriptive - correlational level, effective approach non-experimental design. The population and sample were 120 DRE-Ucayali workers between appointed and hired. The technique was the survey and the instrument 02 questionnaires according to the variables. The scientific program SPSS V.26 was extracted, and to verify the hypothesis of the inferential test of ordinal regression. Having as results: they indicated that there is a relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the employees of the DRE-Ucayali 2022, since the Rho Spearman result was 1,000, which allows us to say that there is a great and perfect connection. Among the variables, however, the level of significance gave us a p value = 0.149 < 0.05, the same one that allows us to accept the hypothesis proposed in the present investigation. reaching the following conclusion: there is a high relationship between the organizational climate and the satisfaction of the employees of the DRE-Ucayali 2022.

Keywords: employees, organizational climate, influence, job satisfaction,

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación trato de dar a conocer si un buen clima organizacional tiene relación o repercute en la satisfacción laboral, en este caso la investigación se realizó en la DRE-Ucayali. Como es de conocimiento en las distintas instituciones públicas laboran personas que brindar atención a usuarios que acuden a realizar sus trámites, en ese sentido era relevante conocer si existe un ambiente laboral óptimo para el buen desempeño de los colaboradores y por ende si ello repercutía en la buena atención para los usuarios.

Según Gonzáles et al., (2021) en México. El clima organizacional es considerado en el ámbito público como privado como un fuerte y rápido de las percepciones del mundo basado principalmente en los sentimientos que el colaborador da en su proceso; sin embargo, para saber qué representa la variable investigada, es importante reconocer el comportamiento humano, la estructura y las estrategias organizacionales.

También en Venezuela según Simbron y Sanabria, (2020) refieren que las organizaciones deben establecer estrategias que permitan contemplar las infinitas variables que se pueden generar dentro de su operación y que de una u otra forma inciden, negativa o definitivamente, en el normal funcionamiento administrativo-eficiente-interaccional en el que se instalan. Dentro de este contexto, el rendimiento y gestión de los recursos humanos en las agencias definirá los elementos importantes de su subsistencia a través de los años, por lo que las variables involucradas en esos procesos son relevantes a la hora de hacer un diagnóstico de la organización. Entre ellos, el orgullo del trabajador tiene un área preferencial, por lo que la impresión mala y positiva de las personas se relaciona con la impresión que adoptan con la institución y el grado de responsabilidad y productividad que esta tiene.

En ese sentido, PETH, (2022). Indica que la Administración Pública se enfrenta continuamente a situaciones de especial exigencia debido a los cambios del mundo actual y al constante desarrollo tecnológico, lo que conduce a una demanda cada vez mayor de la ciudadanía; esto, sumado a las características políticas, sociales y económicas, específicamente dentro de la guerra de sometimiento que se desarrolla en nuestra Nación, que requieren de un equipo de trabajadores adecuado en el marco de la superación y motivación

que deja entrever que no es más eficaz para atraer a los primeros. -calificar servidores, pero también estimularlos y preservarlos, para lo cual es muy necesario implementar pautas estables de incentivos que suban costos a la gestión del soporte más crítico de cualquier organización, sus servidores.

En el ámbito nacional según Arias y Arias, (2016) Nos dice que el clima organizativo es un buen descriptor de la forma de un ente. Es por ello que Renis Likert propone su versión teórica según la cual el comportamiento de las personas es resultado de los rasgos administrativos y organizacionales, así como mediante el uso de los registros que los empleados tienen de la organización, sus percepciones y capacidades. Este método diferencia el clima organizacional como una razón y como un efecto, debido a que el comportamiento del trabajador puede inspirarse a través del clima organizacional, sin embargo, adicionalmente puede tener un efecto sobre el mismo.

En el ámbito local, La DRE - Ucayali, es una institución cuya misión es trabajar para el crecimiento de la educación primaria y superior no universitaria, que promueve la tecnología, la generación, la subcultura, el ejercicio y el deporte, con la intervención de los actores sociales especiales, lo que se traduce en una sociedad sana, emprendedora y capaz de remodelar la realidad local; pero sin embargo, existen colaboradores en esta institución que muchas veces son designados por favorecimientos políticos y además que se cuenta con poco presupuesto e infraestructura para desarrollar el trabajo diario. las problemáticas en dicha institución es la coyuntura actual, que muchos puestos de trabajo son ocupados por personas que no cumplen los perfiles ya que son recomendados por los gobernantes de turno y por favores políticos.

Por ello el problema del estudio fue: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022? Por otro lado, los *problemas específicos fueron*: 1. ¿Cuál es la relación del clima organizacional con las condiciones de trabajo en la DRE-Ucayali, 2022? 2. ¿Cuál es la relación del clima organizacional con el cumplimiento de la significación de las tareas en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022?, 3. ¿Cuál es la relación del clima organizacional con el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali,

2022? Y 4. ¿Cuál es la relación del clima organizacional con los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022?

En ese sentido, la presente tesis se justificó de manera teórica porque permitio, realizar investigaciones sobre autores que ya investigaron los temas relacionados a las variables planteadas en esta investigación, donde se tuvo acceso a tesis, artículos científicos ya investigados en el lapso de 5 años pasados.

También se justico desde el punto de vista metodológico porque gracias al método usado pudimos encontrar resultados que nos ayudaron a realizar nuestra discusión, conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos planteados.

Desde un punto de vista práctico también se justificó porque nos ayudó a describir las variables y así poder dar respuestas a nuestro problema general y específicos respectivamente.

El objetivo general fue: Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE-Ucayali, 2022. Y como objetivos específicos: 1. Determinar la relación del clima organizacional con las condiciones de trabajo en la DRE- Ucayali, 2022. 2. Determinar la relación del clima organizacional con el cumplimiento de la significación de las tareas en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022 Y 3. Determinar la relación del clima organizacional con el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022 4. Determinar la relación del clima organizacional con los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE- Ucayali, 2022.

Así mismo, la *Hipótesis General fue*: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE-Ucayali, 2022. *Hipótesis específicas*: 1. El clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo en la DRE- Ucayali, 2022. 2. El clima organizacional se relaciona en el cumplimiento de la significación de las tareas en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022, 3. El clima organizacional se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022 4. El clima organizacional se relaciona con los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE- Ucayali, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Tapias,(2019) en su tesis se enfocó en Determinar la relación del clima organizacional en la satisfacción del proceso de los recursos humanos de las escuelas públicas dentro de la municipalidad de Socorro, 2018-2019 primer semestre, su técnica se convierte cuantitativo, se utiliza un enfoque deductivo - descriptivo, correlacional y disposición transversal no experimental. Cuyo resultado logró que se instale que el clima de las pinturas está fuertemente relacionado con el orgullo de la tarea. Por lo tanto, se podría concluir que, si el entorno de los cuadros alcanza la excelencia, la satisfacción de los trabajadores puede ser mucho mayor.

Cuero, (2021) en su investigación busco identificar qué relación hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una cadena de supermercados de Santiago de Cali. Para ello, se realizó una evaluación cuantitativa para tener una técnica de la verdad en un contexto dado, para poder descubrir el clima organizacional con el incentivo del placer de la tarea. concluyendo que existe una excesiva correlación entre el orgullo del proceso y el clima organizacional, los trabajadores tienen un promedio de placer por la tarea de 44% así como una noción regular con reconocimiento del clima organizacional de 36%. Se puede comprobar que si hay la existencia de una alta correlación entre las dos categorías analizadas en este estudio.

Saltos y Pilaloo (2018) realizo un estudio donde busco describir si sus variables están relacionadas. Metodológicamente, tiene un método cuantitativo transversal y bivariado. El alcance se convirtió en descriptivo-correlacional y el diseño no experimental. Resultados: Se recibió el coeficiente Rho de Spearman, de $Rho=0,775^{**}$, interpretado como una relación de las variables, con una $p = 0,00$ ($p < \text{cero},05$), con lo cual se rechaza la especulación nula, debido a que se encontró que las variables se relacionan.

Moran, (2019) tuvo el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la tarea de las personas en la sala de emergencias en el Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos para poder extender una sugerencia de desarrollo. Metodología: Para cumplir con el objetivo de estos estudios se utilizó el paradigma positivista, bajo la perspectiva de un estudio de campo con las características de una investigación descriptiva y mueble-seccional. La población estuvo constituida

por 45 profesionales que operan dentro del servicio de urgencias de la clínica. Se encontró que se cumple la especulación general: El clima organizacional se encuentra relacionado con la satisfacción de tarea de los empleados.

Fierro (2022) presento un estudio que se basó en establecer la conexión entre los elementos de deleite de la tarea y el clima organizacional en médicos y enfermeras de establecimientos de salud de la ciudad de Quito. Este estudio se basó totalmente en un enfoque cuantitativo no experimental con una reducción transversal, Los resultados obtenidos en este estudio reflejan una enorme correlación entre las variables.

En el ámbito nacional Riega y Saavedra, (2019) presentaron una tesis donde su objetivo fue determinar cuáles son las relaciones entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DRE - Lima Metropolitana, 2019. Su metodología fue: cuantitativo - correlacional - No Experimental - Transversal. Los resultados fueron: La dedicación organizacional se asocia positivamente con el deleite de la tarea del personal de la Dre - Lima Metropolitana 2019", la dedicación organizacional tiene un coeficiente de correlación con el placer de la actividad de ($r = 0,881$, $p < 0,05$), por lo que se deduce que la dedicación organizacional se asocia definitivamente con el deleite de la tarea de los empleados de la DRE - Lima Metropolitana.

Laime, (2018) su investigación tuvo como objetivo Conocer el ambiente de trabajo y placer de la persona en la unidad de registro vecinal del Distrito de Santiago cusco. Se trata de un estudio descriptivo no experimental y correlacional simple. Resultados. La hipótesis general que conlleva lo siguiente, puede existir un cortejo entre el entorno laboral y el deleite del usuario dentro del área de registro vecinal del Municipio del distrito de Santiago 2018.

Huaman, (2021) El motivo de esta tesis fue decidir la correlación entre el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores de SUNARP, Pucallpa 2021, donde el método que uso fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional, logrando obtener resultados dentro del coeficiente Rho de Spearman, que estableció una correlación bilateral de $r = 0,924$ y una Sig. Cero. $0,000 < 0,05$, concluyendo que puede existir una relación de muy buen tamaño en las variables estudiadas, por lo que se

demuestra que Zona Registral N° VI, al cultivar un excelente clima organizacional, el personal se sentirán más felices.

Lino, (2021) el objetivo fue determinar la relación entre el Diseño Organizacional y el grado de Satisfacción Laboral en la DRE - Ancash - 2021. Su método fue cuantitativo, tipo aplicada - correlacional - causal. Además, tuvo un diseño no experimental de tipo pasante-seccional. El método utilizado se transformó en la encuesta y se utilizó el cuestionario como dispositivo. Teniendo como resultados que luego de realizar la constatación de la correlación Rho de Spearman muestran que existe un nivel significativo igual a 0,517, por lo que existe una correlación media de alta calidad. Teniendo como etapa principal dentro de la variable independiente el nivel medio con 63%, dentro de la manera igual, la variable establecida se observa en 65% dentro de la etapa alta, rechazando la hipótesis nula, comprobando con ello que el diseño organizacional está asociado con el grado de agrado laboral dentro de la DRE - Ancash - 2021.

Con respecto a las teorías que sustentan este estudio, Peña (2018) "Clima organizacional es: una cadena de sensaciones mundiales por parte del hombre o la mujer respecto a su empresa. Estas percepciones mundiales reproducen la interacción que se produce entre las peculiaridades no públicas y las de la empresa.". (p.24)

Para Simbron y Sanabria, (2020) El clima representa la personalidad de una empresa y se describirá porque la creencia que los colaboradores se crean de la empresa a la que brindar sus servicios y que afecta al rendimiento de la empresa; describe un conjunto de características que presenta un organismo o parte de él.

También según Saltos y Pilaloa (2018) hacen referencia Que de todos los procedimientos a la idea sobre Clima Organizacional, el único que ha podido demostrar ser beneficioso, viene a ser el que usa como detalle primordial de las expectativas que el trabajador tiene de los sistemas y métodos que se dan en un entorno de trabajo. En ese sentido, el clima organizacional es el ecosistema que se genera en una organización a partir de los recuerdos diarios de su personal dentro de la facultad. Todo ello se relaciona con las actitudes, los ideales, los valores y los tipos de motivaciones

que cada uno tiene y que se expresan en los miembros no públicos de la familia y con los expertos.

Por otro lado, según González et al., (2021) El clima organizacional se considera en el ámbito público como en el privado como un dato duro y rápido de las percepciones mundiales basadas totalmente en las emociones suministradas por el trabajador en su trabajo; pero, en un esfuerzo por saber lo que representa la variable investigada, es necesario entender la conducta humana, la forma organizacional y los enfoques.

Para Restrepo et al., (2019) El clima organizacional es de extrema importancia para el funcionamiento de una agencia, ya que establece un lugar de trabajo apropiado para poder desarrollar de las características de los individuos de las corporaciones, su relevancia deriva de la dependencia que la productividad y eficiencia del personal tiene de unas buenas condiciones de funcionamiento.

Chiavenato, (2009) refiere. El Clima Organizacional es un área académica que tuvo origen como un elemento interdisciplinario de conocimientos para observar la conducta humana en las instituciones. Aunque esta definición se mantuvo, ciertamente, los entes no son aquellas que muestran ciertos comportamientos señalados, son las personas y entes que son parte y a su vez actúan en ellos.

Palma, (2004) refiere. Clima Laboral, descrita operativamente como la noción que tiene el empleado de su entorno laboral y en cuanto a los aspectos relacionados con las oportunidades de desarrollo personal, muestra que, nos da la posibilidad de medirla con las siguientes dimensiones; La implicación con la empresa asignada, la supervisión que reciben, el acceso a los hechos relacionados con sus cuadros en coordinación con sus amigos y las situaciones operativas que facilitan su tarea.

En ese sentido el involucramiento con las tareas asignadas según Arguedas, (2010) El involucramiento es una dedicación viva a prestar interés, realizar labores y hallar valores inherentes en lo que se completa en la escuela, por lo que es crucial que los trabajadores relacionen las tareas asignadas con sus deseos a corto y largo plazo. El compromiso ha sido considerado como un probable antídoto contra la desmotivación y el bajo rendimiento de los alumnos, ya que es muy modificable a través de los efectos

contextuales y los cambios dentro del entorno de la facultad, por ejemplo, a través de medidas para satisfacer las necesidades y el tipo de práctica proporcionada.

También según Caro, (2014) La supervisión es un dispositivo de desarrollo profesional en todos los casos y, por tanto, es fundamental que los profesionales expertos tengan un espacio en el que puedan confrontar lo que están haciendo y lo que están conociendo. La utilidad de la supervisión para los especialistas es visible como una forma de desarrollo, ya que todos los movimientos son propensos a la mejora.

Por otro lado, según Gonzales, (2019) Generar una comunicación transparente, abierta y de confianza entre la mayoría de los colaboradores de una organización, repercute en percepciones favorables y logra en ellos, la dedicación y lealtad vitales para lograr consecuencias notables en la productividad empresarial. Por ello, aceptar como verdadero con mejora la satisfacción y la motivación del personal y optimiza el ambiente de trabajo, porque hace sentir a los empleados que su estilo de vida personal es tan vital como su desempeño laboral y profesional, alejando los conflictos y despertando emociones de solidaridad. La estabilidad entre la vida privada y la laboral fomenta la creatividad y un rendimiento general acorde con los deseos empresariales del mundo actual.

Otra dimensión considerada en este estudio son las condiciones laborales por ello según Esan, (2018) considera Que el entorno de trabajo no siempre es el espacio físico donde el personal se desempeña profesionalmente y por el cual adquiere un elogio monetario. Por lo general, incluye diferentes factores relacionados con la vecindad del empleo, incluyendo el aire agradable, el nivel de ruido o las bendiciones adicionales que sus pinturas también pueden generar.

Por otro lado, según Charaja y Mamani, (2014) la satisfacción laboral puede describirse como el efecto que alguien estudia al alcanzar una estabilidad entre uno o más deseos, como resultado de varias interacciones entre el usuario, los empleados que proveen al proveedor y el entorno, es decir, es millas lo que la persona anhela de las actividades que desempeña y los logros que percibe de él.

Según, Sánchez y García, (2017) La satisfacción de los empleados con su trabajo y su entorno de trabajo es un factor esencial para los responsables de una organización. Un sin número de estudios demostraron que la lealtad de un empleado a su institución, su productividad, su grado de absentismo o su rotación del sistema dependen en gran medida de su satisfacción con la misión. Asimismo, la satisfacción con la tarea puede estar inmediatamente asociada a la información del personaje dentro de una agencia. Este disfrute se convierte en la creencia del empleado, y esta última culmina en un elemento emocional. Todos estos factores proporcionan un impulso ascendente a la forma de actuar del individuo.

También Chiang y San Martín, (2015) indican que Locke define la satisfacción de la tarea como un reino emocional tremendo o gratificante debido a la sensación personal de las vivencias pictóricas de la dificultad o como la reacción afectiva de alguien a su propio trabajo.

Palma, (2004) Revela las siguientes dimensiones del placer del trabajo: Significado de la tarea; se refiere de nuevo a la disponibilidad para los cuadros basados principalmente en las atribuciones asociadas a las responsabilidades personales para adquirir la contribución de la tela, el éxito, Esfuerzo y/o equidad. Un ejemplo claro, los deportes que puede realizar un empleado tienen además el mismo precio que otros deportes. Condiciones de trabajo; se basa totalmente en las existencias del stock de objetos específicos que rigen las labores de tipo pictórico para aprobar las funciones. Ejemplo: el nivel de confort del entorno pictórico es primordial. La popularidad personal y/o social; está asociada a la valoración de las responsabilidades singulares, que normalmente se basa especialmente en la destreza que una persona puede tener además o tener como referente a un colega con el que comparte cuadros, en función de todas las funciones realizadas o del impacto que éstas puedan estar produciendo a los efectos.

Beneficios económicos. Según artículo 17º de la Ley N° 28175, ley Marco del empleo público. Bienestar social e incentivos. Refiere que la gestión pública en general a través de sus entidades debe diseñar y establecer políticas para hacer cumplir periódicamente los paquetes de beneficios sociales e incentivos para el personal y sus hogares.

Según Espinoza y Huaita, (2012) dicen. Los incentivos son parte de la naturaleza de los miembros financieros de la familia. En el centro administrativo, los empleadores utilizan incentivos financieros para lograr que el personal dirija su interés y esfuerzo en el pasatiempo de primera clase del empleador. De tal modo, los incentivos logran que las remuneraciones de los colaboradores varíen de acuerdo con su desempeño general.

Significación tarea. Según Bautista, (2016) refiere. El desempeño de las tareas es el éxito de las tareas y obligaciones de un proceso de acuerdo con los talentos y conocimientos que se engloban dentro de las responsabilidades definidas para cada función que contribuye a la empresa de manera directa o indirecta.

Reconocimiento ya sea social o personal. Según Ribagorda (2019) El reconocimiento y la premiación son factores vitales que no debemos olvidar dentro de las organizaciones. La fuerza que ejercen en su interior puede correlacionarse, dependiendo del buen uso, de manera maravillosa o pésima en la motivación de las personas de una empresa.

Las condiciones de trabajo. Según Buelvas et al., (2013) indican. Las condiciones de trabajo se conciben como el conjunto de ocasiones y características materiales, ecológicas, financieras, políticas, organizativas, entre otras, a través de las cuales se realiza el trabajo de los miembros de la familia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo Aplicada. Vargas, (2009) Nos dice que la investigación aplicada, además es conocida investigación primordial, específica o pura, se encarga del objeto, mirar sin pensar en una utilidad instantánea, pero considerando que, a partir de sus consecuencias y descubrimientos, pueden surgir también nuevas ideas y avances científicos.

Método Hipotético deductivo. – Bastis Consultores, (2021) Es un método de análisis que parte de una idea sobre el funcionamiento de las cosas y deriva de ella hipótesis comprobables. Es una forma de razonamiento deductivo, porque parte de ideas, suposiciones e ideas generalizadas para llegar a afirmaciones más concretas sobre el aspecto y el funcionamiento del sector.

Nivel Descriptiva. Hernández et al., (2014) Con esto estamos tratando de encontrar para describir las especificaciones de los perfiles, rasgos y residencias de las estrategias, entornos o algunas otras unidades de análisis que pueden ser evaluadas. Correlacional ya que la causa se convirtió en conocer el grado de afiliación que hay entre una u otras normas, variable o tal vez categoría en un ámbito seleccionado. Con el fin de medir el nivel de afiliación, lo primero que hay que hacer es medir, luego cuantificar, después realizar la evaluación respectiva y establecer el hipervínculo predominante, lo que permite sustentar la hipótesis.

Correlacional. Según Bernal, (2010) Una prueba correlacional es la que define si las variables están relacionadas o no. De esta manera analizando si un incremento o descenso en una sola variable coincide o no con un incremento o descenso dentro de las diferentes variables.

Enfoque cuantitativo. Hernández et al., (2014) Representa una colección de tácticas utilizadas para adquirir registros y, por lo tanto, echar un vistazo a las hipótesis basadas principalmente en hechos numéricos medidos y realizar análisis estadísticos relacionados para establecer estilos de comportamiento y probar premisas.

Diseño no-experimental. Hernández et al., (2014) Esto se lleva a cabo sin ninguna manipulación, deliberada de las variables. En otras palabras, es el tipo de investigación en el que la versión se limita intencionadamente a la variable independiente en un esfuerzo por generar resultados en la otra variable que se está estudiando. Tiene una tendencia a centrarse más simple en la observación del fenómeno, ya que se produce después de lo cual se lleva a cabo para estudiarlo

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual: Peña (2018) "El clima organizacional es: una serie de ideas del mundo por parte de la persona con respecto a su corporación. Estas percepciones globales reproducen la interacción que ocurre entre las características no públicas y las de la organización" (p.24).

Definición operacional: esta variable fue medida por medio de un instrumento (cuestionario) con la escala de Likert, que fue aplicada a los trabajadores en la Dre - Ucayali donde se pudo medir las dimensiones: autorelación, involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales.

Indicadores: D1 = Oportunidades, mejora privada y popularidad. D2= Compromiso, Calidad de vida laboral. D3= Evaluación y Preparación. D4= Cooperación, activos y generación.

Escala de medición fue: escala Likert de 1 a cinco donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre,

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Vallejo (2010) "Actitud general de una persona en la dirección de su tarea. La mentalidad del trabajador hacia sus propios cuadros, esta actitud se basa totalmente en los ideales y valores que el trabajador desarrolla a partir de sus propios cuadros". (p. 105)

Definición operacional: la variable satisfacción laboral se midió a través de un cuestionario cuya estructura tuvo la escala de Likert y que tuvo como dimensiones: beneficios económicos, Cumplimiento de la significación tarea, reconocimiento ya sea social o personal y las condiciones de trabajo.

Indicadores: D1= Trabajo justo, empresa preciosa, gusto por el trabajo. D2= Bien consigo mismo, ambiente acogedor, satisfacción con el horario. Comodidad con la agenda. D3= Se perciben bien las tareas, se alegran de utilizar trabajos compartidos y pinturas sin límites. D4= Placer del salario, ganancias aceptables sin explotación.

Escala de medición fue: escala Likert de 1 a cinco donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: Bernal, (2010) denominado también el universo de los estudios. Es la organización de factores o personas, que presentan rasgos

similares en un periodo determinado, y por ello surgen como objeto de observación, en el que se consideraran los resultados.

También López, (2004) precisa que Es el conjunto de humanos u objetos que se necesita para reconocer algo aproximadamente en una investigación. El universo o población puede estar conformado por humanos, animales, información médica, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tránsito, entre otros.

En esta investigación la población fueron 120 trabajadores administrativos (nombrados y contratados) de la DRE-Ucayali.

Muestra: Bernal, (2010) Es un subconjunto de la población de la que se supone que se obtiene la información o de la que probablemente se va a obtener, por lo que es muy importante que se delimite de forma genuina y precisa.

En el presente estudio se tomó la muestra a la totalidad de la población, siendo 120 trabajadores, el mismo que se pudo acceder a todos ellos y por ende no fue necesario aplicar una formula.

Muestreo: Bernal, (2010) hace referencia al muestreo no probabilístico titulado dirigido, se deduce una técnica selectiva poco formal, este tipo de estudios se utiliza en los que se puede requerir escoger clientes con cualidades particulares. Este tipo de muestreo incluye la muestra de facilidad, que se caracteriza por decidir la muestra a estudiar en función del propósito de quien realiza los estudios. En ese sentido, para esta investigación el muestreo fue no probabilístico.

Unidad de análisis: Colaboradores de la DRE - Ucayali.

3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos. según Sabino, (2018) las técnicas de recolección de datos Pueden ser la implementación instrumental del diseño seleccionado. Ambos elementos se sintetizan dentro de la formación en positivo.

Encuesta. Arias, (2020) Muestra que la encuesta es una herramienta que se realiza a través de un dispositivo llamado cuestionario, se trata de miles dirigidos solo a humanos y presenta datos sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta tendrá efectos cuantitativos o cualitativos y se especializa en preguntas preinstaladas con un orden lógico y

un dispositivo de respuesta escalonado. Con frecuencia se adquiere información numérica. Para esta investigación se considera la técnica de la encuesta que fue tomada a los colaboradores de la DRE-Ucayali.

Instrumento. Según Hernández y Avila, (2020) refieren que el instrumento de recopilación de estadísticas tiene como objetivo crear las condiciones para la medición. Las estadísticas son conceptos que expresan una abstracción del mundo real, de lo sensorial, susceptible de ser percibido a través de los sentidos sin dilación o tortuosamente, donde todo lo empírico es medible.

El instrumento que se consideró en la presente investigación fue el cuestionario. Es por ello que para la presente investigación se consideró o utilizo un cuestionario de 24 preguntas para la variable de clima organizacional y 01 un cuestionario de 24 preguntas para la variable satisfacción laboral, que fueron debidamente evaluados por 03 expertos.

Validez. Según Posso y Bertheau, (2020) refieren que la validez permite reconocer la validez de contenido. La validez de los datos necesita ser definida y sustentada sobre la base de sólidos enfoques teóricos para que la investigación sea tomada en consideración clínica y ciertamente determine lo que se está estudiando.

Con el fin de poder realizar la validación de los instrumentos, acudí a solicitar la ayuda de 3 expertos conocedores de los temas investigados. Los mismos que poseen los grados de Magister (02) y 01 el grado de Doctor. El Mg. Junior Jean Pierre Ruiz Navarro, Mg. Agatha Christina Picón Labajos y el Dr. Sergio Oswaldo Ortiz García.

Confiabilidad. Posso y Bertheau, (2020) Esta técnica se refiere a la consistencia en los efectos adquiridos dentro de los elementos que componen la prueba, basada totalmente en la homogeneidad, mediante la utilidad de una prueba piloto.

Se realizó una prueba piloto con el 10% de la población donde se pudo definir la confiabilidad de los cuestionarios por medio del Alfa de Cronbach. El resultado de 01 cuestionario sobre el clima organizacional tuvo una calificación de 0,753 que viene hacer una valoración aceptable por lo que nos permite medir los instrumentos. El resultado del cuestionario para la

satisfacción laboral tiene una calificación de 0,868 que viene a ser una valoración buena por lo que nos permite medir los instrumentos.

Ficha Técnica de los cuestionarios.

Nombre:	Clima organizacional
Autora:	Liz Veronica Cabrera Solis (2022)
Lugar:	Pucallpa – Dreu
Fecha:	Octubre, 2022
Objetivo:	Determinar el nivel del Clima organizacional
Tiempo:	5-10 minutos
Margen de error:	0.05

Cuestionario Satisfacción laboral

Nombre:	Satisfacción laboral
Autora:	Liz Veronica Cabrera Solis (2022)
Lugar:	Pucallpa – Dreu
Fecha:	Octubre, 2022
Objetivo:	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Tiempo:	5-10 minutos
Margen de error:	0.05

3.5.Procedimientos

Se realizó coordinaciones con la máxima autoridad de la DRE-Ucayali, sobre la forma de aplicar la encuesta al personal encuadrado dentro de la investigación de estudio, para ello se les dio una breve aclaración del motivo del objeto de la encuesta y su relevancia, incluso que podrán acceder después de adquiridas sus conclusiones y resultados del caso, pueda ser transferida para su uso en beneficio de la organización. A continuación, los acciones a desarrollar se dirigen a los recursos de la encuesta, hechos razonables y la población muestreada dentro de la DRE - Ucayali, el uso del enfoque de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con el cual se pudo obtener

registros primarios y secundarios de acuerdo a las variables de la investigación.

Para acumular estadísticas, las técnicas usadas fueron las encuestas y dos cuestionarios como herramienta en la escala Likert de 1 a cinco donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre, una herramienta que fue establecido por medio del juicio de los profesionales con conocimientos sobre el tema, después de lo cual se llevó a cabo a una prueba piloto para el grado de fiabilidad y luego ser aplicado a los trabajadores.

3.6. Método de análisis

Lopera et al., (2010) indica. El análisis, entendido como el fracaso de un fenómeno en sus factores constitutivos, ha sido una de las tácticas más utilizadas a lo largo de la existencia humana para lograr el acceso al conocimiento de los múltiples aspectos de la verdad.

Para examinar los resultados, se utilizó el software estadístico Excel y SPSS V.26 para su respectivo procesamiento y la prueba inferencial de regresión ordinal, en el que las interrogantes se agruparan a través de las dimensiones con la ayuda de escalas para una mayor interpretación, del mismo modo los hechos acumulados fueron sometidos a una prueba de normalidad con el fin de definir qué coeficiente aplicar para la correlación, en el cual fue una prueba de Rho Spearman donde se utilizaron tablas y figuras que nos ayudaron a tener una interpretación de los resultados.

3.7 Aspectos éticos

Universidad César Vallejo, (2020) Este Código de Ética es de obligado cumplimiento para todos aquellos que realizan estudios en la Universidad César Vallejo: profesores, profesores-investigadores, estudiantes universitarios, egresados, funcionarios, directores, participantes de las empresas, recintos e institutos de estudios de la Universidad.

La presente investigación defendió la identidad de sus participantes, objeto de estudio, respetando la parte ética de la confidencialidad y el consentimiento, esto implica la no divulgación o difusión de información por un motivo distinto al enmarcado, la autorización al titular de la entidad, para la realización de los estudios y la participación de sus servidores de libre

elección, cuya causa se dinamiza dentro de la relevancia de los estudios acotados.

Beneficencia: De acuerdo con este precepto, el objetivo de esta investigación es sostener el bienestar de los miembros, para que tanto la investigadora y los que participaron con el estudio se beneficien; lo que quiere decir que se obtenga un bienestar poco inusual.

No maleficencia: este precepto se pondrá en práctica en el transcurso del método asociado a las series estadísticas, buscando ahora no motivar ninguna forma de perjuicio a la población que se analizó.

Autonomía: en la presente investigación se tomó en cuenta este principio, ya que se tuvo en cuenta la autonomía de cada participante que se seleccionan para aplicar la encuesta, de manera que se les comunicó que cada uno de los datos que pudieran proporcionar sólo podría utilizarse para los fines del estudio.

Justicia: dentro de los estudios, este principio se destacará porque todos los colaboradores podrán ser considerados, sin excepción, que tienen la capacidad de proporcionar los registros esenciales para la elaboración del examen; se hizo un esfuerzo para beneficiar a todos de manera similar, evitando perjudicar a los colaboradores.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias del clima organizacional en la DRE- Ucayali 2022

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	bajo	59-64	8	6,7
	medio	65-75	112	93,3
	Total	76-77	120	100,0

En la Tabla 1 se puede observar que de los 120 encuestados el 6,7 percibe un clima organizacional con un nivel bajo, mientras que el 93,3 % percibe un nivel medio en cuanto al clima organizacional en la DRE-Ucayali durante el año 2022.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima organizacional en la DRE- Ucayali 2022

Clima organizacional				
Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Valido
Autorealización	bajo	59-64	9	7,5 %
	medio	65-75	110	91,7 %
	alto	76-77	1	,8 %
Involucramiento laboral	bajo	59-64	8	6,7 %
	medio	65-75	110	91,7 %
	alto	76-77	2	1,7 %
Supervisión	bajo	59-64	7	5,8 %
	medio	65-75	112	93,3 %
	alto	76-77	1	,8 %
Condiciones laborales	bajo	59-64	6	5,0 %
	65-75		114	95,0 %
	alto	76-77	0	0 %

En la tabla 2, viendo los niveles que alcanzaron las dimensiones del clima organizacional, se observa que el más alto porcentaje se ubicó en el nivel medio, correspondiéndole a las condiciones laborales siendo el 95 %, seguido de la dimensión supervisión que tiene un nivel medio con un 93,3 % y con un 91,7% el involucramiento laboral al igual que la Autorealización.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral en la DRE- Ucayali 2022

	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	53-56	4	3,3
	Medio	57-69	111	92,5
	Alto	70-74	5	4,2
	Total		120	100,0

Según Tabla 3 se puede apreciar que de 120 participantes el 3,3 % dice que siente una satisfacción laboral bajo, el 92,5 % se ubica en el nivel medio y el 4,2 % un nivel alto, lo que nos permite interpretar que en la DRE-Ucayali hubo un nivel medio de satisfacción laboral en los colaboradores durante el año 2022.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral en la DRE- Ucayali 2022

Satisfacción laboral				
Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Valido %
Cumplimiento de la significación de las tareas	bajo		1	,8
	medio		112	93,3
	alto		7	5,8
Condiciones de trabajo	bajo		120	100
	medio		0	0
	alto		0	0
Reconocimiento personal y/o social	bajo		0	0
	medio		115	95,8
	alto		5	4,2
Beneficios económicos	bajo		2	1,7
	medio		114	95,0
	alto		4	3,3

En la tabla 4, en cuanto a las dimensiones del clima organizacional, se ubica con el mayor porcentaje el nivel bajo, correspondiéndole a la dimensión condiciones de trabajo que tiene el 100%, seguido de la dimensión reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos que alcanzaron un 95 % ubicándose en un nivel medio y la dimensión cumplimiento de la significación de las tareas que alcanzo un 93 % ubicándose en un nivel medio.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Objetivo general y específico

Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE-Ucayali, 2022

Objetivo específico 1: Determinar la relación del clima organizacional en las condiciones de trabajo en la DRE- Ucayali, 2022.

Objetivo específico 2: Determinar la relación del clima organizacional en el cumplimiento de la significación de las tareas en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022

Objetivo específico 3: Determinar la relación del clima organizacional en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022

Objetivo específico 4: Determinar la relación del clima organizacional en los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE- Ucayali, 2022.

4.2.1. Hipótesis general

Hi= El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE-Ucayali, 2022.

Ho= El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE-Ucayali, 2022.

Tabla 5

Clima organizacional y satisfacción laboral

			clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,133
		Sig. (bilateral)	.	,149
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,133	1,000
		Sig. (bilateral)	,149	.
		N	120	120

De acuerdo lo que se aprecia en la Tabla 5, la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2022, alcanzo un coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación entre las variables; pero con un nivel de significancia de 0,149 cuyo nivel es mayor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite aceptar la Hipótesis planteada.

4.2.1. Hipótesis 1

Hi= El clima organizacional se relaciona con el Cumplimiento de Significación de la Tarea en la DRE Ucayali, 2022.

Ho= El clima organizacional no se relaciona con el Cumplimiento de Significación de la Tarea en la DRE Ucayali, 2022.

Tabla 6

El clima organizacional y el cumplimiento de significación de la tarea

			clima organizacional	Cumplimiento de Significación de la Tarea
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Cumplimiento de	Coeficiente de correlación	-,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

	Significación de la Tarea	N	120	120
--	---------------------------	---	-----	-----

De acuerdo lo que se aprecia en la Tabla 6, la correlación entre el clima organizacional y cumplimiento de significación de las tareas de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2022, alcanzo un coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación entre las variables; pero con un nivel de significancia de 0,000 menor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite rechazar la Hipótesis planteada.

4.2.2. Hipótesis 2

Hi= El clima organizacional se relaciona con las condiciones de trabajo en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022

Ho= El clima organizacional no se relaciona con las condiciones de trabajo en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022

Tabla 7

Correlaciones clima organizacional y condiciones de trabajo

			clima organizacional	Condiciones de Trabajo
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Condiciones de Trabajo	Coeficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

En la Tabla 7, la correlación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la DRE-Ucayali 2022, alcanzo un coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación entre las variables; pero con un nivel de significancia de 0,000 menor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite rechazar la Hipótesis planteada.

4.2.3. Hipótesis 3

Hi= El clima organizacional se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022

Ho= El clima organizacional no se relaciona con el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022

Tabla 8

Correlaciones clima organizacional y reconocimiento personal y/o social

			clima organiz acional	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,112
		Sig. (bilateral)	.	,225
		N	120	120
	Reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	-,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,225	.
		N	120	120

De acuerdo lo que se aprecia en la Tabla 7, la correlación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo de la DRE-Ucayali 2022, alcanzo un coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación entre las variables; pero con un nivel de significancia de 0,225 cuyo nivel es mayor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite aceptar la Hipótesis planteada.

4.2.4. Hipótesis 4

Hi= El clima organizacional se relaciona con los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE- Ucayali, 2022.

Ho= El clima organizacional no se relaciona con los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE- Ucayali, 2022.

Tabla 9

Correlaciones clima organizacional y beneficios económicos

			clima organizacional	Beneficios económicos
Rho de Spearman	clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,298**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
Beneficios económicos		Coeficiente de correlación	-,298**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

De acuerdo lo que se aprecia en la Tabla 7, la correlación entre el clima organizacional y los beneficios económicos de la DRE-Ucayali 2022, alcanzo un coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación entre las variables; pero con un nivel de significancia de 0,001 que es menor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite rechazar la Hipótesis planteada.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se obtuvo nos mostraron que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2022, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio como resultado $r_s = 1,000^{**}$, y un p valor = $0,149 < 0,05$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa alta, aceptando la hipótesis planteada en la presente investigación. Estos resultados se asemejan a los que obtuvo Tapias, (2019) quien es sus resultados llegó a la misma conclusión, de una correlación positiva. De hecho, es muy relevante mencionar que si un clima organizacional alcanza la excelencia la satisfacción de los trabajadores será mucho mejor y beneficioso tanto para la institución como para los colaboradores.

En cuanto a la primera hipótesis específica el clima organizacional y el cumplimiento de la significación de las tareas están relacionadas directamente de acuerdo al coeficiente de $r_s = 1,000^{**}$, y un p valor = $0,000 > 0,05$, representando una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables, y de acuerdo a los resultados existe un 93,3 % un nivel medio de clima organizacional que influye en el cumplimiento de la significación de la tarea. De hecho, de acuerdo a estudios ya realizados según Bautista, (2016) refiere. El desempeño de las tareas es el éxito de las tareas y obligaciones de un proceso de acuerdo con los talentos y conocimientos que se engloban dentro de las

responsabilidades definidas para cada función que contribuye a la empresa de manera directa o indirecta.

Así mismo, el que haya resultado un nivel significativo en estas correlaciones nos hace tener como referencia que si los colaboradores de la DRE-Ucayali, perciben un nivel alto del clima organizacional sintiéndose cómodos en su lugar de trabajo sin duda repercutirá en el buen desempeño al momento de cumplir con las labores que le son asignadas.

Por otra parte, los resultados obtenidos entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo también están directamente relacionados alcanzando un coeficiente de $r_s = 1,000^{**}$, y un p valor = $0,000 > 0,05$. representando una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables, y de acuerdo a los resultados existe un 100 % que percibe un nivel bajo de las condiciones de trabajo en la DRE-Ucayali. De hecho, lo estudiado por Buelvas et al., (2013) indican. Las condiciones de trabajo se conciben como el conjunto de ocasiones y características materiales,

Así mismo, el que haya resultado un nivel bajo entre estas variables, nos hace reflexionar que los colaboradores de la DRE-Ucayali no se sienten satisfechos con las condiciones de trabajo que existe en esa institución el cual sin duda repercutirá en el clima laboral pudiéndose tornarse en un ambiente no cómodo para laborar.

En cuanto a los resultados obtenidos del clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social se encuentran directamente relacionadas, siendo que alcanzaron un coeficiente de correlación de $r_s = 1,000^{**}$, y un p valor = $0,225 < 0,05$. Permittiéndonos aceptar la hipótesis planteada. En los resultados se obtuvo que el 95,8 % percibe un nivel medio en cuanto al reconocimiento ya sea personal o social que promueve la institución entre sus colaboradores. De Hecho, el reconocimiento ya sea social o personal Según Ribagorda (2019) El reconocimiento y la premiación son factores vitales que no debemos olvidar dentro de las organizaciones. La fuerza que ejercen en su interior puede correlacionarse, dependiendo del buen uso, de manera maravillosa o pésima en la motivación de las personas de una empresa.

Así mismo, el hecho que se encontró que se percibe un nivel medio en los colaboradores de la DRE-Ucayali en cuanto al reconocimiento personal y/o social, quiere decir que para poder alcanzar un buen clima organizacional es necesario hacer gestiones para reconocer a nivel personal y social a los colaboradores que pueden tener destaque en el cumplimiento de sus actividades diarias, para de esta manera mantenerlos incentivados a seguir destacando en cada labor que se les encomienda.

Por ultimo de acuerdo a los resultados obtenidos del clima organizacional y los beneficios económicos es que están directamente relacionados ya que alcanzaron $r_s = 1,000^{**}$, y un p valor = $0,001 < 0,05$. Donde se puede determinar que se existe relación significativa, el mismo que nos permite rechazar la Hipótesis. Ahora los resultados se ubicaron en un nivel medio donde alcanzo el 95,0 %. Que nos indica que si hay beneficios económicos para los colaboradores el clima organizacional será mucho mas agradable. De hecho, lo estudiado por Espinoza y Huaita, (2012) dicen. Los incentivos son parte de la naturaleza de los miembros financieros de la familia. En el centro administrativo, los empleadores utilizan incentivos financieros para lograr que el personal dirija su interés y esfuerzo en el pasatiempo de primera clase del empleador. De tal modo, los incentivos logran que las remuneraciones de los colaboradores varíen de acuerdo con su desempeño general.

Así mismo, al encontrar una percepción media de los beneficios laborales no hace entender que se debe poner más énfasis en poder mejorar esta dimensión toda vez que es muy importante para todo trabajador poder alcanzar beneficios económicos que mejoren su calidad de vida y por ende el clima laboral para tener una satisfacción plena.

En resumen, se puede afirmar que mientras exista un buen clima organizacional habrá una satisfacción laboral y por ende los colaboradores sentirán más ganas de desempeñar sus funciones en bien de la institución a las que prestan sus servicios el cual mejorar en bien de la ciudadanía que acude a la DRE-Ucayali.

Las fortalezas del presente estudio fueron que pude realizarlo con Autorización del titular de la institución y además a ello que mi persona labora

en dicha en la DRE-Ucayali, lo cual facilitó y fortaleció la obtención de los resultados reales.

Otra fortaleza también fue que la Universidad Cesar Vallejo, nos brindó asesoramiento a través de la plataforma Clementina dirigido por una docente capacitada en temas de investigación.

Así mismo, otra fortaleza fue que se respetó el código de ética y la guía de investigación brindada por la Universidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En relación al objetivo general planteado en la presente tesis, concluyó que existe una relación alta entre el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2022. Teniendo en cuenta que los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman fue de 1,000 donde podemos concluir que existe una correlación grande y perfecta entre las variables, el mismo que nos permite aceptar la hipótesis alterna donde aceptamos que si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de DRE-Ucayali 2022.

Segunda. Según el objetivo específico 1 se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el cumplimiento de la significación de las tareas, pero con un nivel medio con correlación grande y perfecta, siendo que los resultados de prueba estadística de Rho Spearman alcanzaron un coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación grande y perfecta entre el clima organizacional y el cumplimiento de la significación de las tareas; pero con un nivel de significancia de 0,000 cuyo nivel es menor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite rechazar la Hipótesis nula.

Concluyendo por ello que se debería tomar mayor énfasis en cuanto a la dimensión ya que, al cumplir los colaboradores con las tareas asignadas se podrá lograr un clima organizacional agradable que repercutirá en la satisfacción de los colaboradores de la DRE-Ucayali, de esa manera ello ayudara a brindar un servicio de calidad en la institución.

Tercera. Por otro lado, en el objetivo específico 2, también se obtuvo una correlación grande y perfecta entre las variables; pero con un nivel que ubico en el rango medio. Debido a los resultados inferenciales que alcanzaron un coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación grande y perfecta entre las variables; pero con un nivel de significancia de 0,000 cuyo nivel es menor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite rechazar la Hipótesis planteada. Concluyendo con ello que, si existen condiciones de trabajo agradables, confortables existirá un clima organizacional optimo y por ende un mejor desempeño y satisfacción de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2022.

Cuarta. Entre tanto, el objetivo específico 3, la correlación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social de la DRE-Ucayali 2022, alcanzo un coeficiente de correlación grande y perfecta entre las variables; y se ubicó en un rango medio, debido a que sus resultados alcanzaron un coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación grande y perfecta entre las variables; pero con un nivel de significancia de 0,225 cuyo nivel es mayor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite aceptar la Hipótesis planteada. Por lo que si se da un poco más de interés en poder reconocer las labores de los colaboradores a través de un reconocimiento ya sea personal y /o social se creará un clima organizacional agradable que, sin duda repercutirá en la satisfacción laboral.

Quinta. Para concluir, respecto al objetivo 4, la correlación entre el clima organizacional y los beneficios económicos de la DRE-Ucayali 2022, alcanzo un coeficiente de correlación grande y perfecta entre las variables; ubicándose además en un rango de nivel medio, según los

resultados alcanzados fueron coeficiente de Rho Spearman = 1,000 indicando que existe una correlación grande y perfecta entre las variables; pero con un nivel de significancia de 0,001 cuyo nivel es menor al valor de sig. < 0,05, lo cual nos permite rechazar la Hipótesis que nos dice que existe relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE-Ucayali 2022, determinando que para poder tener un clima organizacional ideal se debe otorgar a los colaboradores beneficios económicos que les permitan tener una motivación que les permita obtener una satisfacción laboral entre los colaboradores de la DRE-Ucayali.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda a la Directora de la Dre-Ucayali tener en cuenta la implementación de un sistema de monitoreo para poder evaluar el cumplimiento de la significación de las tareas que se les asigna a los colaboradores de la institución, ya que esto le generara un clima organizacional agradable que va repercutir en la satisfacción de los colaboradores. Y así también el poder tener la información actualizada del cumplimiento de cada labor que se asigna a los colaboradores.
- Segunda** También se recomienda a la administradora de la entidad, que, realizar las gestiones necesarias para poder tener unas condiciones de trabajo agradable, confortables y sobre todo que permitan realizar las actividades diarias en ambientes debidamente acondicionados y así generar un clima organización que contribuya en la satisfacción de los colaboradores en dicha institución.
- Tercera** Así mismo, recomiendo al director de recursos humanos realizar gestiones que permitan el reconocimiento tanto personal como social de los colaboradores, desde el punto de vista que un reconocimiento de las labores realizadas de manera eficiente hace

que los trabajadores se sientan satisfechos laboralmente y así mismo se cumpliría con generar un clima organizacional ideal.

Cuarta Para concluir, también se recomienda a la Directora regional de educación de Ucayali, gestionar ante las autoridades pertinentes el incremento de los sueldos y beneficios laborales de los colaboradores, ya que en la actualidad son muy bajos.

REFERENCIAS

- Arguedas, I. (2010). Involucramiento de las estudiantes y los estudiantes en el proceso educativo. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(1), 63-78. DOI 1696-4713
- Arias G. W. L., & Arias C. G. (2016). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Arias G, J. L. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl*. www.cienciaysociedad.org
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (P. EDUCACIÓN (ed.); Tercera ed). <https://doi.org/ISBN 978-958-699-128-5>
- Buelvas, L. M., Oviedo-Trespalacios, O., & Amaya, C. L. (2013). Working conditions impacting quality of work life | Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3). DOI

20117531 01205552

- Caro R, A. (2014). Aplicación, tipos y técnicas de supervisión. *Revista de Seguridad Minera. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*.
<https://www.revistaseguridadminera.com/gestion-seguridad/tecnicas-tipos-de-supervision/>
- Charaja, Y. M., & Mamani, J. (2014). Satisfacción Laboral Y Motivación De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo-Puno-Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- Chiang V, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
<https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (McGRAW-HIL). DOI 9789701068762
- Consultores, B. (2021). *Método Hipotético Deductivo*. Online-Tesis.
<https://online-tesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Cuero, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021. En *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021*. DOI 2025161778
- Diego B, Ó. (2016). *Perfil Ético En La Profesionalización De Los Servidores Públicos*. 8-11. <http://www.orfis.gob.mx/wp-content/uploads/2019/01/c6-perfil-orfis18web.pdf>

- Esan, C. (2018). *Estrategias para obtener un buen clima laboral*. Conexión Esan.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral>
- Espinoza, H., & Huaita, F. (2012). *APLICACIÓN DE INCENTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO*.
https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101551&lang=es-ES&view=article&id=5340
- Fierro. (2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44280>
- González, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano
Organizational climate in the Latin American public sector. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gonzales M, G. (2019). *El Papel De La Comunicación Dentro Del Clima Laboral*. Guillermo & Gloria. <https://guillermoygloria.com/clima-laboral/el-papel-de-la-comunicacion-dentro-del-clima-laboral/>
- Hernández, S., & Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678%0A%0A>
- Hernández S, R., Fernández C, C., & Baptista L, M. D. P. (2014). *Metodlogía de la investigación*. DOI 9786071502919

- Huaman C, D. A. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. *Universidad César Vallejo*, 1-5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Laime C, A. E. (2018). El clima laboral y satisfacción del usuario de la unidad local de empadronamiento de la Municipalidad Distrital Santiago de Cusco 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33567>
- Lino R, E. A. (2021). Diseño Organizacional y el Nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación, Ancash - 2021. En *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Lopera E, J. D., Ramírez G, C. A., Zuluaga A, M. U., & Ortiz V, J. (2010). El metodo analitico como metodo natural. *Nomadas*, 1(25), 1-28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18112179017>
- López, P. L. (2004). Población y muestreo. *Epidemiología clínica: investigación clínica*, 129-139. <http://www.medicapanamericana.com/Libros/Libro/3848/Epidemiologia-Clinica.html>
- Moran M, B. D. (2019). *Tema: Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores Del Área De Emergencia Del Hospital General Norte De Guayaquil less Ceibos*. 9-25. DOI 9781119130536
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL- SPC*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABOR_AL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Peña R, H. (2018). Clima Organizacional. Una construcción personalizada del

ambiente laboral como escenario de la producción empresarial.
En *Portal de libros Editorial UPSE*.
<http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>

PETH. (2022). Plan Estratégico del Talento Humano Grupo de Gestión Humana Contenido. *Departamento de Función Pública*, 1-19.
https://www.mincultura.gov.co/ministerio/recursos-humanos/Documents/Plan_Estrategico_del_Talento_Humano/PLAN_ESTRATEGICO_DE_TALENTO_HUMANO_2022.pdf

Posso P, R. J., & Bertheau, E. L. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 205-223.
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>

Restrepo, Y., Ortiz, J., & Correa, Y. (2019). *Condiciones laborales de los empleados en relación al clima organizacional del los Call Center de Pereira*. 1-12.

Ribagorda B, B. (2019). *El reconocimiento social: un factor clave en las organizaciones*. <https://blog.softtek.com/es/el-reconocimiento-social-un-factor-clave-en-las-organizaciones>

Riega, A., & Saavedra, J. (2019). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana 2019*. 1/149.
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9234>

- Sabino, C. (2018). Metodología de la investigación. *El Proceso De Investigación*, 4, 92. <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35032164/55-sabino-pp1-92.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1518968529&Signature=z2UyLbNGjtlUVNjrHJ9ueRKqmIE%3D&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D55-sabino-pp1-92.pdf>
- Saltos S, M., & Pilaloe T, J. C. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Institucion Educativa Victor Antonnio Moreno Mosquera, 2018 Organizational. 3*, 209-230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Sánchez T, M. G., & García V, M. de L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 163. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Simbron E, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Tapias O, X. L. (2019). *RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE COLEGIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DEL SOCORRO, 2018-2019 PRIMER SEMESTRE*. <https://hdl.handle.net/10901/17687>
- Universidad César Vallejo. (2020). «Código de ética en investigación».

Vicerrectorado de Investigación, 1-16. ent/509036811/Codigo-de-etica-en-Investigacion-UCV

Vallejo C, O. E. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o Realidad* (C. U. D. L. C. CUC (ed.); Primera Ed). ISBN: 978-958-8710-15-0

Vargas C, Z. R. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i1.538>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación - Ucayali, 2022

AUTOR: LIZ VERONICA CABRERA SOLIS

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿Cuál es la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022?	Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE-Ucayali, 2022	El clima organizacional se relaciona y la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE-Ucayali, 2022.	Variable 1: Clima Organizacional Concepto: Peña (2018) "El Clima Organizacional es: una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización". (p.24)				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1. ¿Cuál es la relación del clima organizacional en las condiciones de trabajo en la DRE- Ucayali, 2022? 2. ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el cumplimiento de la significación de las tareas en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022?, 3. ¿Cuál es la relación del clima organizacional en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022? 4. ¿Cuál es la relación del clima organizacional en los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022?	1. Determinar la relación del clima organizacional en las condiciones de trabajo en la DRE- Ucayali, 2022. 2. Determinar la relación del clima organizacional en el cumplimiento de la significación de las tareas en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022 3. Determinar la relación del clima organizacional en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022 4. Determinar la relación del clima organizacional en los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE- Ucayali, 2022.	1. El clima organizacional se relaciona en las condiciones de trabajo en la DRE-Ucayali, 2022. 2. El clima organizacional se relaciona en el cumplimiento de la significación de las tareas en los colaboradores de la DRE - Ucayali, 2022 3. El clima organizacional se relaciona en el reconocimiento personal y/o social de los colaboradores de la DRE-Ucayali, 2022 4. El clima organizacional se relaciona en los beneficios económicos de los colaboradores de la DRE- Ucayali, 2022.	D1: Autorealización	Oportunidades Desarrollo personal	1-6	Nominal	Bajo 59-64 Medio 65-75 Alto 76-77
			D2 Involucramiento con la tarea	Compromiso Calidad de vida laboral	7-12	Nunca (1) Casi nunca (2) Siempre (3) Casi Siempre (4)	
			D3: Supervisión	Evaluación Preparación	13-18		
			D4: Condiciones laborales	Cooperación Recursos Tecnología	19-24		
			V.2 Satisfacción laboral Vallejo (2010) "Actitud general de un individuo hacia su empleo. La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo". (p. 105)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos

			<p>D1: Significación de la tarea</p> <p>D2: Condiciones de Trabajo</p> <p>D3: Reconocimiento personal y/o social</p> <p>D4: Beneficios económicos</p>	<p>Trabajo justo Tarea valiosa Gustos por el trabajo</p> <p>Bien con uno mismo Ambiente confortable A gusto con el horario Comodidad con el horario</p> <p>Tareas bien percibidas Satisfecho por el trabajo compartido Trabajo sin limitaciones</p> <p>Satisfacción del salario Sueldo aceptable Sin explotación</p>	<p>1-6</p> <p>7-12</p> <p>13-18</p> <p>19-24</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) Siempre (3) Casi Siempre (4)</p>	<p>1. Bajo 53-56 2. Medio 57-69 3. Alto 70-74</p>
Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra(sustentado)	Técnicas e instrumentos					
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: 120 Trabajadores de la DRE-Ucayali</p> <p>Tipo de muestreo: Por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: 120 Trabajadores de la DRE-Ucayali</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Tabla de distribución de frecuencias y porcentajes</p> <p>Inferencial:</p> <p>Prueba estadística de Rho Spearman</p>				

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Clima Organizacional	Peña (2018) Es el conjunto de características organizacionales tangibles y que se relacionan sobre la conducta de sus integrantes denominan a éste el enfoque estructural acerca de la formación del clima.	la variable clima organizacional se medirá mediante una encuesta basada en la escala de Likert, aplicada a los colaboradores de Dre - Ucayali donde se medirán las siguientes dimensiones: Involucramiento laboral; Autorrealización; Supervisión; Comunicación y Condiciones Laborales.	D1: Autorealización	Oportunidades Desarrollo personal Reconocimiento	1-6	Likert Escala Ordinal 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4= Casi siempre y 5 = siempre	Bajo 59-64 Medio 65-75 Alto 76-77
			D2: Involucramiento Laboral	Compromiso Calidad de vida laboral	7-12		
			D3: Supervisión	Evaluación Preparación	13-18		
			D5. Condiciones laborales	Cooperación Recursos Tecnología	19-24		

V2: Satisfacción laboral	Vallejo (2010) "Actitud general de un individuo hacia su empleo. La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo". (p. 105)	la variable satisfacción laboral se medirá por medio de una encuesta la cual está estructurada para ser evaluada con escala de Likert y compuesta por las dimensiones siguientes: beneficios económicos, significación tarea, reconocimiento ya sea social o personal y las condiciones de trabajo.	D1: Significación de la tarea	Trabajo justo Tarea valiosa Gustos por el trabajo Bien con uno mismo	1 -6	1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4= Casi siempre y 5 = siempre	1. Bajo 53-56 2. Medio 57-69 3. Alto 70-74
			D2: Condiciones de Trabajo	Ambiente confortable A gusto con el horario Comodidad con el horario	7-12		1. Bajo 53-56 2. Medio 57-69 3. Alto 70-74
			D3: Reconocimiento personal y/o social	Tareas bien percibidas Satisfecho por el trabajo compartido Trabajo sin limitaciones	13-18		1. Bajo 53-56 2. Medio 57-69 3. Alto 70-74
			D4: Beneficios económicos	Satisfacción del salario Sueldo aceptable Sin explotación	19-24		1. Bajo 53-56 2. Medio 57-69 3. Alto 70-74

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por **Liz Veronica, Cabrera Solis**, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es: Determinar la Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2022.

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde un/ unos cuestionarios de **Clima organizacional y satisfacción laboral**. Esto tomará aproximadamente ...05..... minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Liz Veronica Cabrera Solis, al teléfono 941864429 o correo lizita2403@gmail.com

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor: Liz Veronica, Cabrera Solis

Firma del Autor:

Yo acepto Zoila Socorrito, Rojas Rufino preciso haber informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los relacionados con la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2022.



sido aspectos

Acepto mi participación en la investigación científica referida:

.....



Firma y nombre del participante

Anexo 03: Formato del cuestionario

El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE – Ucayali, Pucallpa 2022

Estimado colaborador, a continuación, encontrará interrogantes con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral. Cada una de las interrogantes tienen cinco opciones para dar respuesta de acuerdo a lo que crea conveniente. Lea cuidadosamente cada interrogante y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. La información recolectada será anónima y los resultados solo serán tratados para fines de este estudio.

Donde

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Variable Clima organizacional.						
Dimensión 01: Autorealización						
1	¿En la Dre – Ucayali hay oportunidades de progresar profesionalmente?					
2	¿En La Dre -Ucayali se promueve el desarrollo del personal?					
3	¿En La Dre – Ucayali se reconocen los logros del personal?					
4	¿en la Dre-Ucayali se promueven la creación de ideas creativas e innovadoras?					
5	¿En la Dre – Ucayali, se valora el buen desempeño del personal?					
6	¿La Dre – Ucayali, brinda capacitaciones de motivación a su personal?					
Dimensión 02: Involucramiento Laboral		1	2	3	4	5
7	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?					
8	¿En su centro laboral se hacen mejor las cosas cada día?					
9	¿Su centro de labores es una buena opción para alcanzar calidad de Vida laboral?					
10	¿Se considera que Ud. Es un factor clave para una buena gestión de la institución?					
11	¿Cree Ud. Que el cumplimiento de sus labores contribuye al éxito institucional?					
12	¿Se cumple con responsabilidad la misión y visión de la institución?					
Dimensión 03: Supervisión		1	2	3	4	5
13	¿La evaluación que se hace de su trabajo, del ayuda a mejorar sus labores diarias?					
14	¿Recibe la preparación necesaria para realizar su trabajo?					
15	¿En la organización se mejoran de manera continua los métodos de trabajo?					
16	¿En la institución se evalúa constantemente el cumplimiento de las labores?					
17	¿Usted cree que recibe un trato justo en la institución?					
18	¿Tiene bien definidas sus responsabilidades, para desarrollar su trabajo?					

Dimensión 04: Condiciones Laborales		1	2	3	4	5
19	¿Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
20	¿Existe buena administración de los recursos?					
21	¿Se dispone de tecnología necesaria para desempeñar sus actividades?					
22	¿El espacio o ambiente donde desarrolla su trabajo tiene las condiciones óptimas?					
23	¿La institución le proporcionan los materiales necesarios para realizar sus labores?					
24	¿ La remuneración que percibe es de acorde a su desempeño y logros?					

Anexo 03: Formato del cuestionario

El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la DRE – Ucayali, Pucallpa 2022

Estimado colaborador, a continuación, encontrará interrogantes con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral. Cada una de las interrogantes tienen cinco opciones para dar respuesta de acuerdo a lo que crea conveniente. Lea cuidadosamente cada interrogante y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. La información recolectada será anónima y los resultados solo serán tratados para fines de este estudio.

Donde

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Variable Satisfacción Laboral						
Dimensión 01: Significación de la Tarea						
1	¿El jefe inmediato le brinda las facilidades para desarrollar sus labores?					
2	¿Cree Ud. Que la labor que realiza en la institución es valiosa?					
3	¿Está usted a gusto con la labor que desempeña?					
4	¿Se siento bien consigo mismo cuando desarrolla sus labores?					
5	¿En su área existe el trabajo en equipo?					
6	¿Sus compañeros de labores lo apoyan constantemente?					
Dimensión 02: Condiciones de Trabajo						
7	¿Está a gusto con el horario laboral?					
8	¿Las condiciones de trabajo son agradables y cómodas?					
9	¿El horario laboral se ajusta a sus actividades cotidianas?					
10	¿Le brindan las condiciones seguridad para desarrollar su trabajo?					
11	¿Cuentan con los medios y equipos necesarios para realizar su trabajo?					
12	¿La institución cuenta con una infraestructura moderna?					
Dimensión 03: Reconocimiento personal y/o social						
13	¿La institución reconoce sus logros personales?					
14	¿La institución le reconoce cuando realiza horas extras?					
15	¿La institución le brinda apoyo para superarse profesionalmente?					
16	¿Se promueve el buen desempeño mensualmente?					
17	¿Le agrada compartir sus actividades con otros compañeros?					
18	¿Existe el apoyo mutuo con sus demás compañeros?					

Dimensión 04: Beneficios económicos		1	2	3	4	5
19	¿Cree Ud. Que, el sueldo que percibe es bajo?					
20	¿Esta Ud. Satisfecho con el sueldo que percibe en la Dre-Ucayali?					
21	¿Cree Ud. Que labor que realiza es bien remunerada?					
22	¿El sueldo que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas?					
23	¿Se siente seguro y con estabilidad laboral?					
24	¿Recibe algún incentivo por parte de la Dre-Ucayali (comisión, felicitación, otros), cuando realiza un trabajo bien hecho?					

FIRMA VALIDACION DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 AUTOREALIZACION								
1	¿En la Dre – Ucayali hay oportunidades de progresar profesionalmente?	X		X		X		
2	¿En La Dre -Ucayali se promueve el desarrollo del personal?	X		X		X		
3	¿En La Dre – Ucayali se reconocen los logros del personal?	X		X		X		
4	¿en la Dre-Ucayali se promueven la creación de ideas creativas e innovadoras?	X		X		X		
5	¿En la Dre – Ucayali, se valora el buen desempeño del personal?	X		X		X		
6	¿La Dre – Ucayali, brinda capacitaciones de motivación a su personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
7	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	X		X		X		
8	¿En su centro laboral se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
9	¿Su centro de labores es una buena opción para alcanzar calidad de Vida laboral?	X		X		X		
10	¿Se considera que Ud. Es un factor clave para una buena gestión de la Institución?	X		X		X		
11	¿Cree Ud. Que el cumplimiento de sus labores contribuye al éxito institucional?	X		X		X		
12	¿Se cumple con responsabilidad la misión y visión de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 SUPERVISION								
13	¿La evaluación que se hace de su trabajo, del ayuda a mejorar sus labores diarias?	X		X		X		
14	¿Recibe la preparación necesaria para realizar su trabajo?	X		X		X		
15	¿En la organización se mejoran de manera continua los métodos de trabajo?	X		X		X		
16	¿En la institución se evalúa constantemente el cumplimiento de las labores?	X		X		X		
17	¿Usted cree que recibe un trato justo en la institución?	X		X		X		
18	¿Tiene bien definidas sus responsabilidades, para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 CONDICIONES LABORALES								
19	¿Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí?	X		X		X		

20	¿Existe buena administración de los recursos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Se dispone de tecnología necesaria para desempeñar sus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿El espacio o ambiente donde desarrolla su trabajo tiene las condiciones óptimas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿La institución le proporcionan los materiales necesarios para realizar sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿ La remuneración que percibe es de acorde a su desempeño y logros?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Abog. Junior Jean Pierre Ruiz Navarro

DNI: 72814803

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

Pucallpa, 16 de octubre Del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 SIGNIFICACION DE LA TAREA								
1	¿El jefe inmediato le brinda las facilidades para desarrollar sus labores?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. Que la labor que realiza en la institución es valiosa?	X		X		X		
3	¿Está usted a gusto con la labor que desempeña?	X		X		X		
4	¿Se siento bien consigo mismo cuando desarrolla sus labores?	X		X		X		
5	¿En su área existe el trabajo en equipo?	X		X		X		
6	¿Sus compañeros de labores lo apoyan constantemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CONDICIONES DE TRABAJO								
7	¿Está a gusto con el horario laboral?	X		X		X		
8	¿Las condiciones de trabajo son agradables y cómodas?	X		X		X		
9	¿El horario laboral se ajusta a sus actividades cotidianas?	X		X		X		
10	¿Le brindan las condiciones seguridad para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
11	¿Cuentan con los medios y equipos necesarios para realizar su trabajo?	X		X		X		
12	¿La institución cuenta con una infraestructura moderna?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
13	¿La institución reconoce sus logros personales?	X		X		X		
14	¿La institución le reconoce cuando realiza horas extras?	X		X		X		
15	¿La institución le brinda apoyo para superarse profesionalmente?	X		X		X		
16	¿Se promueve el buen desempeño mensualmente?	X		X		X		
17	¿Le agrada compartir sus actividades con otros compañeros?	X		X		X		
18	¿Existe el apoyo mutuo con sus demás compañeros?	X		X		X		
DIMENSION 4 BENEFICIOS ECONOMICOS								
19	¿Cree Ud. Que, el sueldo que percibe es bajo?	X		X		X		
20	¿Esta Ud. Satisfecho con el sueldo que percibe en la Dre-Ucayali?	X		X		X		
21	¿Cree Ud. Que labor que realiza es bien remunerada?	X		X		X		
22	¿El sueldo que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas?	X		X		X		

23	¿ Se siente seguro y con estabilidad laboral?	/		/		/	
24	¿ Recibe algún incentivo por parte de la Dre-Ucayali (comisión, felicitación, otros), cuando realiza un trabajo bien hecho?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Abog. Junior Jean Pierre Ruiz Navarro
Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

DNI: 72814803

Pucallpa, 16 de octubre Del 2022



Firma del Experto Informante.

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 AUTOREALIZACIÓN								
1	¿En la Dre – Ucayali hay oportunidades de progresar profesionalmente?	X		X		X		
2	¿En La Dre -Ucayali se promueve el desarrollo del personal?	X		X		X		
3	¿En La Dre – Ucayali se reconocen los logros del personal?	X		X		X		
4	¿En la Dre-Ucayali se promueven la creación de ideas creativas e innovadoras?	X		X		X		
5	¿En la Dre – Ucayali, se valora el buen desempeño del personal?	X		X		X		
6	¿La Dre – Ucayali, brinda capacitaciones de motivación a su personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
7	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	X		X		X		
8	¿En su centro laboral se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
9	¿Su centro de labores es una buena opción para alcanzar calidad de Vida laboral?	X		X		X		
10	¿Se considera que Ud. Es un factor clave para una buena gestión de la institución?	X		X		X		
11	¿Cree Ud. Que el cumplimiento de sus labores contribuye al éxito institucional?	X		X		X		
12	¿Se cumple con responsabilidad la misión y visión de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 SUPERVISION								
13	¿La evaluación que se hace de su trabajo, del ayuda a mejorar sus labores diarias?	X		X		X		
14	¿Recibe la preparación necesaria para realizar su trabajo?	X		X		X		
15	¿En la organización se mejoran de manera continua los métodos de trabajo?	X		X		X		
16	¿En la institución se evalúa constantemente el cumplimiento de las labores?	X		X		X		
17	¿Usted cree que recibe un trato justo en la institución?	X		X		X		
18	¿Tiene bien definidas sus responsabilidades, para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
DIMENSION 5 CONDICIONES LABORALES								
19	¿Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí?	X		X		X		
20	¿Existe buena administración de los recursos?	X		X		X		

21	¿Se dispone de tecnología necesaria para desempeñar sus actividades?	X		X		X	
22	¿El espacio o ambiente donde desarrolla su trabajo tiene las condiciones óptimas?	X		X		X	
23	¿La institución le proporcionan los materiales necesarios para realizar sus labores?	X		X		X	
24	¿ La remuneración que percibe es de acorde a su desempeño y logros?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Abog. Agatha Christina Picón Labajos

DNI: 75830043

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

Pucallpa. 16 de octubre Del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 SIGNIFICACION DE LA TAREA							
1	¿El jefe inmediato le brinda las facilidades para desarrollar sus labores?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. Que la labor que realiza en la institución es valiosa?	✓		✓		✓		
3	¿Está usted a gusto con la labor que desempeña?	✓		✓		✓		
4	¿Se siento bien consigo mismo cuando desarrolla sus labores?	✓		✓		✓		
5	¿En su área existe el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
6	¿Sus compañeros de labores lo apoyan constantemente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Está a gusto con el horario laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Las condiciones de trabajo son agradables y cómodas?	✓		✓		✓		
9	¿El horario laboral se ajusta a sus actividades cotidianas?	✓		✓		✓		
10	¿Le brindan las condiciones seguridad para desarrollar su trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Cuentan con los medios y equipos necesarios para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿La institución cuenta con una infraestructura moderna?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La institución reconoce sus logros personales?	✓		✓		✓		
14	¿La institución le reconoce cuando realiza horas extras?	✓		✓		✓		
15	¿La institución le brinda apoyo para superarse profesionalmente?	✓		✓		✓		
16	¿Se promueve el buen desempeño mensualmente?	✓		✓		✓		
17	¿Le agrada compartir sus actividades con otros compañeros?	✓		✓		✓		
18	¿Existe el apoyo mutuo con sus demás compañeros?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 BENEFICIOS ECONOMICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Cree Ud. Que, el sueldo que percibe es bajo?	✓		✓		✓		
20	¿Esta Ud. Satisfecho con el sueldo que percibe en la Dre-Ucayali?	✓		✓		✓		
21	¿Cree Ud. Que labor que realiza es bien remunerada?	✓		✓		✓		
22	¿El sueldo que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas?	✓		✓		✓		

20	¿Existe buena administración de los recursos?	X		X		X	
21	¿Se dispone de tecnología necesaria para desempeñar sus actividades?	X		X		X	
22	¿El espacio o ambiente donde desarrolla su trabajo tiene las condiciones óptimas?	X		X		X	
23	¿La institución le proporcionan los materiales necesarios para realizar sus labores?	X		X		X	
24	¿La remuneración que percibe es de acorde a su desempeño y logros?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Ortiz García Sergio Oswaldo
Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad

DNI: 00021598

Pucallpa. 16 de octubre Del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Sergio Oswaldo Ortiz Garcia
DR ADMINISTRADOR

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 AUTOREALIZACION								
1	¿En la Dre – Ucayali hay oportunidades de progresar profesionalmente?	X		X		X		
2	¿En La Dre -Ucayali se promueve el desarrollo del personal?	X		X		X		
3	¿En La Dre – Ucayali se reconocen los logros del personal?	X		X		X		
4	¿en la Dre-Ucayali se promueven la creación de ideas creativas e innovadoras?	X		X		X		
5	¿En la Dre – Ucayali, se valora el buen desempeño del personal?	X		X		X		
6	¿La Dre – Ucayali, brinda capacitaciones de motivación a su personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
7	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?	X		X		X		
8	¿En su centro laboral se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
9	¿Su centro de labores es una buena opción para alcanzar calidad de Vida laboral?	X		X		X		
10	¿Se considera que Ud. Es un factor clave para una buena gestión de la institución?	X		X		X		
11	¿Cree Ud. Que el cumplimiento de sus labores contribuye al éxito institucional?	X		X		X		
12	¿Se cumple con responsabilidad la misión y visión de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 SUPERVISION								
13	¿La evaluación que se hace de su trabajo, del ayuda a mejorar sus labores diarias?	X		X		X		
14	¿Recibe la preparación necesaria para realizar su trabajo?	X		X		X		
15	¿En la organización se mejoran de manera continua los métodos de trabajo?	X		X		X		
16	¿En la institución se evalúa constantemente el cumplimiento de las labores?	X		X		X		
17	¿Usted cree que recibe un trato justo en la institución?	X		X		X		
18	¿Tiene bien definidas sus responsabilidades, para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 CONDICIONES LABORALES								
19	¿Sus compañeros de trabajo cooperan entre si?	X		X		X		

20	¿Existe buena administración de los recursos?	X		X		X	
21	¿Se dispone de tecnología necesaria para desempeñar sus actividades?	X		X		X	
22	¿El espacio o ambiente donde desarrolla su trabajo tiene las condiciones óptimas?	X		X		X	
23	¿La institución le proporcionan los materiales necesarios para realizar sus labores?	X		X		X	
24	¿ La remuneración que percibe es de acorde a su desempeño y logros?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Ortiz García Sergio Oswaldo
Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad

DNI: 00021598

Pucallpa, 16 de octubre Del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Sergio Oswaldo Ortiz Garcia
 DR. ADMINISTRADOR

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 SIGNIFICACION DE LA TAREA								
1	¿El jefe inmediato le brinda las facilidades para desarrollar sus labores?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. Que la labor que realiza en la institución es valiosa?	X		X		X		
3	¿Está usted a gusto con la labor que desempeña?	X		X		X		
4	¿Se siento bien consigo mismo cuando desarrolla sus labores?	X		X		X		
5	¿En su área existe el trabajo en equipo?	X		X		X		
6	¿Sus compañeros de labores lo apoyan constantemente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CONDICIONES DE TRABAJO								
7	¿Está a gusto con el horario laboral?	X		X		X		
8	¿Las condiciones de trabajo son agradables y cómodas?	X		X		X		
9	¿El horario laboral se ajusta a sus actividades cotidianas?	X		X		X		
10	¿Le brindan las condiciones seguridad para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
11	¿Cuentan con los medios y equipos necesarios para realizar su trabajo?	X		X		X		
12	¿La institución cuenta con una infraestructura moderna?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
13	¿La institución reconoce sus logros personales?	X		X		X		
14	¿La institución le reconoce cuando realiza horas extras?	X		X		X		
15	¿La institución le brinda apoyo para superarse profesionalmente?	X		X		X		
16	¿Se promueve el buen desempeño mensualmente?	X		X		X		
17	¿Le agrada compartir sus actividades con otros compañeros?	X		X		X		
18	¿Existe el apoyo mutuo con sus demás compañeros?	X		X		X		
DIMENSION 4 BENEFICIOS ECONOMICOS								
19	¿Cree Ud. Que, el sueldo que percibe es bajo?	X		X		X		
20	¿Esta Ud. Satisfecho con el sueldo que percibe en la Dre-Ucayali?	X		X		X		
21	¿Cree Ud. Que labor que realiza es bien remunerada?	X		X		X		
22	¿El sueldo que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas?	X		X		X		

23	¿Se siente seguro y con estabilidad laboral?	/	/	/	
24	¿Recibe algún incentivo por parte de la Dre-Ucayali (comisión, felicitación, otros), cuando realiza un trabajo bien hecho?	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Ortiz García Sergio Oswaldo
 Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad

DNI: 00021598

Pucallpa, 16 de octubre Del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Sergio Oswaldo Ortiz García
 DRE - UCAYALI

Firma del Experto Informante.

ESTADISTICA DE FIABILIDAD DE LOS CUESTIONARIOS

Variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	24

El resultado de 01 cuestionario sobre el clima organizacional tiene una calificación de 0,753 que viene hacer una valoración aceptable por lo que nos permite medir los instrumentos.

Variable 2.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	24

El resultado del cuestionario para la satisfacción laboral tiene una calificación de 0,868 que viene a ser una valoración buena por lo que nos permite medir los instrumentos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización	RUC: 20195970751
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI	
Nombre del Titular o Representante legal: MSC. CLARA AMELIA QUISPE TORRES	
Nombres y Apellidos MSC. CLARA AMELIA QUISPE TORRES	DNI: 00076154


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación - Ucayali, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos CABRERA SOLIS LIZ VERONICA	DNI: 40530364

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pucallpa, 25 de mayo del 2022

Firma 
MSC. Clara Amelia Quispe Torres
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo Artículo 7º, literal "f": "Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características."



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación - Ucayali, 2022", cuyo autor es CABRERA SOLIS LIZ VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR DNI: 10682519 ORCID: 0000-0003-2374-980X	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 15- 12-2022 14:14:51

Código documento Trilce: TRI - 0489522