



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Diseño Organizacional y el Nivel de Satisfacción Laboral en la
Dirección Regional de Educación, Ancash - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Br. Lino Rondán Elizabeth Alina (ORCID: 0000-0002-3816-3054)

ASESOR:

MBA. Paredes Del Aguila Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El siguiente trabajo de grado, va dedicado a mis padres, que me brindaron el apoyo incondicional, amor, comprensión y soporte, para poder culminar mi carrera profesional.

A las mujeres de mi vida: abuela, hija, hermanas y por todas las mujeres que se empoderan para cumplir anhelos, sueños, metas y objetivos. De esa manera obtener una sociedad de igual de género y con mejores oportunidades para todos.

Elizabeth Alina.

AGRADECIMIENTO

Quiero brindar mi gratitud a Dios, por darme la vida y haberme permitido llegar a este punto de mi vida, de satisfacción profesional.

A mis padres, por el apoyo económico, moral e incondicional, son el motivo primordial de superación profesional.

Gracias a los docentes, compañeros, que me acompañaron en esta carrera, de cada uno de ellos tengo gratitud y aprendizaje, que me dejaron marcada mi vida.

A la Universidad Cesar Vallejo, por poder realizar esta culminación de mi carrera profesional.

Elizabeth Alina.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	viii
Índice de contenidos... ..	iv
Índice de tablas... ..	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract... ..	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población y Muestra	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de Análisis de Datos	15
3.7. Aspectos Éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados del diseño organizacional y la satisfacción laboral.....	17
Tabla 2. Prueba de Correlación Rho de Spearman del diseño organizacional y la satisfacción laboral	18
Tabla 3. Resultados del diseño organizacional y las condiciones de trabajo	19
Tabla 4. Prueba de Correlación de Spearman del diseño organizacional y las condiciones de trabajo	20
Tabla 5. Resultados del diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo	21
Tabla 6. Prueba de Correlación de Spearman del diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo.....	22
Tabla 7. Resultados del diseño organizacional y el nivel de promoción laboral	23
Tabla 8. Prueba de Correlación de Spearman del diseño organizacional y el nivel de promoción laboral	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfico de barras del diseño organizacional y la satisfacción laboral	17
Figura 2. Gráfico de barras del diseño organizacional y las condiciones de trabajo.....	19
Figura 3. Gráfico de barras del diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo.....	21
Figura 4. Gráfico de barras del diseño organizacional y el nivel de promoción laboral.....	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general; La presente investigación tuvo como objetivo general; Determinar la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. La población estuvo conformada por 68 trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Educación de Ancash, fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada y de nivel correlacional – causal. Asimismo, fue de diseño no experimental de corte transversal. La técnica que se usó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman refleja que se tiene un nivel de significancia igual a 0.517 por lo que existe una correlación positiva media. Teniendo como nivel predominante en la variable independiente el nivel medio con un 63%, de la misma forma, la variable dependiente se encuentra en un 65% en el nivel alto, con lo que se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, por lo que se comprueba que el diseño organizacional se relaciona con el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.

Palabras clave: Diseño organizacional, satisfacción laboral y liderazgo.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective; Determine the relationship between Organizational Design and the level of Job Satisfaction in the Regional Directorate of Education of Ancash - 2021. The population consisted of 68 workers appointed from the Regional Directorate of Education of Ancash, it was quantitative approach, the type of research it was applied and correlational - causal level. Likewise, it was of a non-experimental cross-sectional design. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument, the results of the Spearman Rho correlation test reflect that there is a level of significance equal to 0.517, so there is a mean positive correlation. Taking as the predominant level in the independent variable the medium level with 63%, in the same way, the dependent variable is 65% at the high level, with which the working hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected , so it is verified that the organizational design is related to the level of job satisfaction in the Regional Directorate of Education of Ancash - 2021.

Keywords: Organizational design, job satisfaction and leadership.

I. INTRODUCCIÓN.

En la presente investigación se observó a nivel internacional que empresas y organizaciones de varios países del mundo presentan dificultades en cuanto se refiere al diseño organizacional, se distingue dificultades en relación al flujo de personal puesto que su diseño presenta anacronismos, como un diseño antiguo que falta renovarse según los cambios que los nuevos tiempos demandan, así como los procesos continúan siendo rígidos lo que no permite flexibilizar el aspecto burocrático, presentándose esto en la opinión negativa de los usuarios y clientes en relación a algún servicio solicitado, así también se puede observar que la satisfacción laboral de los empleados tiene relativas inconformidades, puesto que en algunas organizaciones existe un clima laboral adulterado, falta de compañerismo, no hay promoción profesional lo que genera que el empleado no se identifique ni estén a gusto con los parámetros que delinea una empresa u organización estatal.

En este sentido se pudo apreciar a Devincenzi (2021) en su artículo periodístico para el diario “El cronista” en Argentina donde da a conocer el caso de la empresa “Garbarino”, el cual tiene un problema con sus colaboradores, ya que en menos de un mes perdió un mínimo de 500 empleados, esto debido a que dicha empresa posee deudas por el pago de honorarios y aportes provisionales. Sin embargo, la hermeticidad de la empresa evita llegar a un acuerdo entre las partes por la falta de comunicación entre áreas, provocando una inestabilidad laboral y por consiguiente el paro de actividades por parte de los colaboradores.

De la misma forma, Ramirez (2021) dio a conocer en su artículo para el portal de noticias “BCS noticias” en México que la falta de dialogo entre el Ayuntamiento y los empleados que tenían a su cargo la protección del Estero de San Jorge y la red de protección de tortugas conllevó al despido del extitular de Ecología, priorizando el trabajo que se tenía que realizar para el cuidado del medio ambiente dejando de lado la satisfacción laboral de muchos trabajadores, quienes se encuentran disconformes con la gestión actual y que esperan la creación de una mesa de dialogo.

Asimismo, el medio de comunicaciones chileno “El desconcierto” (2021) expuso el caso de las discordancias que existen entre la ex jefa comunal y el alcalde de la Municipalidad de Maipú, la cual se encuentra en crisis financiera y por ende se ve imposibilitada la remuneración de sus trabajadores, todo esto ocasionado por las negligencias cometidos por el gobernante de esta entidad edil, entre ellos ignorar los casos de COVID – 19 presentados, lo que llevó a la renuncia de varios servidores públicos, quienes esperan su respectivo pago salarial.

En el ámbito nacional auscultamos que en varias empresas nacionales existe un descuido por mejorar y mantener su diseño organizacional en permanente dinamicidad, así como también existe otras que realizan cambios e innovaciones que permiten estar en sintonía con las necesidades de los clientes, pero se observa que en instituciones estatales, se ha llegado a establecer funciones rutinarias, el burocratismo es tan alto que se ha podido llegar al ostracismo, que genera enfrentamientos con los usuarios, de la misma forma existe mucho centralismo, sus procesos son cerrados y su estructura organizativa data de más allá de los 10 años de antigüedad y no existe inmutación para cambiar esta realidad, se hace más compleja la problemática cuando se trata de incorporar la tecnología, mostrado durante la época de pandemia; así mismo, existe una alta insatisfacción laboral en los empleados, las remuneraciones no están de acorde con el costo de vida, no existen estímulos y la relación entre compañeros es muy tensa, así como con los jefes o directores de áreas y unidades, esto dificultará un servicio de calidad, lo cual merma en garantizar que los usuarios opinen de forma favorable, respecto a alguna prestación de servicio.

En el ámbito internacional se tuvo a, el canal de televisión France 24 (2020) dio a conocer en su artículo que durante la primera mitad de dicho año se llevaron a cabo varias protestas por parte de los médicos y enfermeras, exigiendo logística adecuada para combatir la COVID – 19, cuya falta llevó al fallecimiento de 30 profesionales de la salud. Esto debido a las discordialidades entre las autoridades de EsSalud y el Ministerio de Salud

quienes por intereses propios prefieren dejar desabastecido estos hospitales, lo que implica un problema en su flujo organizacional lo que repercute en la satisfacción laboral del personal, llegando a poner en riesgo la salud de los peruanos.

En el ámbito local, el medio Huaraz Noticias (2021) manifestó en su nota de prensa en la cual dio a conocer la muerte de algunos trabajadores y el incremento de contagios de COVID – 19 en la Municipalidad Provincial de Huaraz, esto debido a la falta de implementos de seguridad para el personal ocasionada por una comunicación ineficiente y la falta de una planificación adecuada, entre la jefa de personal y los jefes de otras unidades, así como el nivel de alcaldía; para la determinación de la cantidad de trabajadores, además de la ineficiencia e ineficacia al momento de distribuir los implementos que esta entidad edil alegó haber adquirido con anterioridad. Este conflicto basado en una serie de dificultades y errores administrativos nos llevan a visualizar que el diseño organizacional es discordante con las necesidades actuales, sumándose otros problemas que agudizan la situación, debido a estas dificultades en las áreas de la Municipalidad, han provocado el incremento de casos COVID – 19, en la dependencia y con los usuarios que son ciudadanos de la ciudad de Huaraz, además de denotar una completa falta en la Simplificación Administrativa y en la Organización Institucional por la discordancia y la falta de comunicación entre áreas.

El problema general determinado para la presente investigación fue, ¿Cuál es la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021?. Problema que buscó conocer y comprender la relación entre las variables.

La presente tesis se justificó en lo social debido a que se demostró si el diseño organizacional se relaciona de manera positiva o negativa con la satisfacción laboral al momento de brindar un servicio, en el aspecto práctico se justificó porque la preocupación principal de toda organización es estimular a los colaboradores a que den un mejor servicio por lo que deben trabajar en un ambiente adecuadamente estructurado y con un clima laboral positivo, en lo teórico se justificó debido a que se usará la teoría presentada por Vargas y

Estrada (2016) y Marín y Placencia (2017), en lo metodológico debido a que la presente tesis beneficiará a los futuros investigadores y académicos en la especialidad, puesto que será utilizada como antecedente para futuras investigaciones ligadas a las variables y en lo científico debido a que se dio uso al método científico para la concreción de la presente investigación.

De la misma forma se tuvo como objetivo general; Determinar la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021, asimismo se tuvo los siguientes objetivos específicos; Identificar como el Diseño Organizacional se vincula con las Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021, de la misma forma; Establecer la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Clima en el trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021, y Delimitar la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.

La presente investigación tuvo como hipótesis general; Existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021, como hipótesis de trabajo y como hipótesis nula; No existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.

Asimismo, presenta las siguientes hipótesis específicas, para el primer objetivo la hipótesis de trabajo fue; Existe relación entre el Diseño Organizacional y las Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021 y como hipótesis nula; No existe relación entre el Diseño Organizacional y las Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. Para el segundo objetivo la hipótesis de trabajo fue; Existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel del Clima en el trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021 y como hipótesis nula; No existe relación entre el Diseño Organizacional y el Clima de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. Para el tercer y último objetivo la hipótesis de trabajo fue;

Existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. Y como hipótesis nula; No existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

La presente investigación tuvo los siguientes antecedentes a nivel internacional.

Como dice, Muñoz, Gómez y Sánchez (2017) en su artículo de investigación titulada “Job satisfaction among preschool, Elementary and secondary school teachers” dicha investigación fue cuantitativa, de diseño transversal no experimental, descriptiva, teniendo como muestra un total de 163 docentes, teniendo una significancia de 0,00 y un coeficiente correlación de Spearman de 0.806 entre la satisfacción y el diseño organizacional, por lo que los autores concluyeron que existe una relación positiva entre ellas.

Por su parte, Gutiérrez (2021) en su tesis presentada a la Universidad Técnica de Ambato para obtener el título de Ingeniera de empresas, la cual se titula “El diseño organizacional y su incidencia en la calidad de los servicios en el mercado central de la ciudad de Ambato”, dicha investigación fue mixta, descriptiva, no experimental, teniendo una muestra de 45 usuarios internos y 67 usuarios externos, en esta investigación la autora concluyó que este establecimiento satisface parcialmente a los consumidores por la desmotivación de los comerciantes por el descontento con el área administrativa.

De la misma forma, los antecedentes a nivel nacional que se usaron fueron los siguientes.

Como afirma, Chuquicaña (2017), en su tesis presentada a la Universidad Cesar Vallejo para optar el título de Maestro en Gestión Pública, la cual se titula “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017”, dicha investigación fue de tipo cuantitativo, diseño transversal no experimental, teniendo una muestra de 155 trabajadores de dicha entidad edil, teniendo una significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,757. Por lo que el autor concluyó que si existe relación entre sus variables.

Como expresa, Pecho (2018), en su tesis presentada a la Universidad Cesar Vallejo para optar el título de Maestra en Gestión Pública, la cual se titula “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pucusana, Lima 2018”, dicha investigación fue de tipo cuantitativo, diseño transversal no experimental, teniendo una muestra de 222 trabajadores de dicha entidad edil, teniendo un p-valor de 0,00 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,730. Por lo que el autor concluyó que existe una relación significativa entre sus variables.

Según, Diestra (2018), en su investigación presentada a la Universidad Privada TELESUP para obtener el título de licenciado en administración, la cual lleva por título “El diseño organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral en la empresa Polinplast S.A.C. Lima – Perú – 2017”, dicha investigación fue de cuantitativa, de nivel explicativa, de diseño transversal no experimental, cuya población estuvo conformada por 60 colaboradores del área administrativa de dicha empresa, haciendo uso de una prueba Z el autor tuvo un valor de -6.736 y un nivel de significancia de 0.000 con lo que concluyó que entre las variables no se encontraba incidencia.

Como dice, Pastor (2020), en su investigación presentada a la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título de licenciada en administración, la cual lleva por título “Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C., Lince 2020”, dicha investigación fue de cuantitativa, de diseño transversal no experimental, cuya población estuvo conformada por 40 trabajadores de dicha empresa, haciendo uso de una prueba Rho Spearman con un resultado igual a 0,758 y un nivel de significancia de 0.000 con lo que concluyó que existe una correlación positiva considerable entre las variables.

De acuerdo con, Arias y Arias (2014), en su artículo científico presentado a la Universidad Católica San Pablo, el cual lleva por título “Relation between organizational climate and job satisfaction in a samall Enterprise from private sector”, dicha investigación fue de diseño correlacional, cuya población estuvo conformada por 45 trabajadores, haciendo uso de una t de student en el cual se tuvo un resultado de 0.229 por

lo que los autores concluyen que existe una relación moderada entre las variables.

Asimismo, se tuvieron las siguientes teorías que fueron usadas en la presente investigación.

En cuanto se refiere al diseño organizacional podemos indicar que es el proceso de materialización de una estructura laboral u organizacional, donde se encuentran responsabilidades, tareas, relaciones de autoridad al interior de las entidades, división de unidades y/o áreas, uso de la tecnología, entre otros aspectos que dinamizan las organizaciones (empresas o entidades públicas). Se evidencia mediante la esquematización de su operación y sus conexiones entre las distintas áreas o departamentos por donde fluye una serie de comunicaciones (directivas, planes, acuerdos, etc) para mantener en servicio a la dependencia administrativa. Todas las entidades (públicas o privadas) utilizan los organigramas como una representación de la estructura interna de su organización, que tiende a ser importante para reconocer la forma de cómo funciona su diseño organizacional, donde encontramos la interacción de las distintas coordinaciones, unidades, burocracia, personal, y manejo estructural.

El diseño organizacional refleja los resultados de un conjunto de procesos que están delimitados por la toma de decisiones que involucra los aspectos ambientales, físicos, tecnológicos, estratégicos, que con frecuencia se relacionan con diagnósticos, planificación, cultura, manejo de poder, diseño de los puestos y el manejo gerencial de una organización

Según, De Antoni (2020) presenta la “teoría de la contingencia estructural” planteada por “Donalson” en 1996 el cual establece que no existe una forma singular de hacer una estructura organizacional, porque se encuentra condicionada a la percepción de factores tanto internos como externos vinculados a la cultura organizacional, estos factores pueden ser; las estrategias, el tamaño de la organización, la tecnología y el grado de claridad y de complejidad de los objetivos trazados.

Asimismo, Vargas y Estrada (2016) presentan su teoría denominada “Teoría de los recursos y demandas laborales” también conocida como DRL,

el cual está compuesta por dos factores, el primero son los “Recursos laborales” los cuales se conforman de aspectos externos los cuales son los organizacionales y sociales. Y los aspectos internos siendo el cognitivo equivalente a lo psicológico y lo físico, haciendo referencia a las acciones a realizar del colaborador en la organización. Estos aspectos tienen el propósito de reducir la demanda laboral, estimular el rendimiento del personal y el permitir el cumplimiento de metas de la organización y las propias mediante la posibilidad de la línea de carrera y el desarrollo personal mediante el aprendizaje. Por otro lado, el segundo factor son las “Demandas laborales” el cual implica la presión laboral, las relaciones para con el cliente, conflictos y ambigüedades de rol, monotonía de las tareas y un ambiente físico desfavorable lo que conlleva a un agotamiento mental y físico por parte del colaborador.

También, Carvalho, Ferreira y Valentini (2019) presenta la teoría denominada “JD-R” el cual se enfoca en los siguientes procesos. “Demanda laboral”; en el cual se encuentra el esfuerzo de los colaboradores y por consiguiente genera estrés y costo físico y psicológico. “Los recursos laborales”; son aquellos implementos con el que cuenta el colaborador para la ejecución del trabajo. Y los “recursos personales”; son aquellas habilidades personales que permiten la realización del trabajo. Todos estos factores inciden en el desarrollo de las actividades de forma directa o indirecta.

De la misma forma para la variable satisfacción laboral se tiene las siguientes teorías; Salazar (2017) presenta la “teoría del caos” planteada por Prigogine en 1985 el cual establece que las personas involucradas en la organización son la base de los sistemas sociales y la conducta del hombre, el cual siempre está en constante fluctuación por lo que la organización debe saber lidiar con estas constantes metamorfosis usando la creatividad y la innovación para fomentar el compromiso de sus trabajadores lo que se traduce en una adecuada gestión del personal y de un liderazgo asertivo.

Por su parte, Castro (2018) presenta la “teoría de la motivación humana” la cual se enfoca en jerarquizar de manera ascendente las necesidades del ser humano en 5 niveles la primera de ellas; “*Necesidades fisiológicas*” las cuales están relacionadas con la supervivencia del ser

humano tales como; comer, dormir, el abrigo, entre otras de este estilo, las cuales son de origen somático, la independencia relativa y la potencia. La segunda es la *“Necesidad de seguridad”* la cual dicta que el ser humano precisa de protección de lo que lo rodea por lo que siempre buscará un ambiente donde se sienta cómodo y sin la presencia de algún miedo o ansiedad o cualquier otro factor que lo obligue a perder el control de su entorno. La tercera son las *“Necesidades sociales y de estima”* la cual apela a la necesidad de afecto del ser humano, vinculadas a las relaciones interpersonales o de interacción social, las cuales inciden en la conducta del ser humano. La cuarta es la *“Necesidad de reconocimiento”* la cual incluye la angustia de la persona por alcanzar cierto nivel de status, las cuales se dividen en el amor propio y la autoevaluación, la satisfacción de estas necesidades le proporcionan a la persona autoconfianza que se puede aprovechar para la mejora en el rendimiento y finalmente se tiene la *“Necesidad de autorrealización”* el cual es descrito como aquel ideal que la persona desea alcanzar en el cual le permita desarrollar su propio talento y su potencial al máximo.

Como dice, Pantoja y Salazar (2019) presenta la teoría denominada *“X y Y”* el cual plantea que existe un patrón de conducta en los directivos; los *“X”* representan a los líderes mecanistas que no se fían de la gente que lo rodea y que únicamente por la micro gerencia e imponiendo las normas estrictas, estos complementado a la técnica de estímulo-respuesta pueden apoyar al cumplimiento de los objetivos de la organización, en los *“Y”* representa a un tipo de líder que confía en la gente que lo rodea y esto le ayuda al cumplimiento de la organización debido a la delegación de la toma de decisiones lo que se traduce en un pensamiento sistemático y de conciencia de grupo.

Así mismo, Marín y Placencia (2017) presenta la teoría de Herzberg, planteada en 1964 denominada como *“teoría bifactorial o teoría de dos factores”* el cual expone que existe dos factores que inciden en el comportamiento del colaborador los cuales son; el *“Factor higiene”* el cual está vinculado con el entorno donde se desenvuelve el trabajador, en este entorno se puede encontrar las relaciones con el jefe, con los compañeros de trabajo,

el prestigio o status que pueda tener el colaborador dentro de la organización, las condiciones laborales adecuadas, políticas y directrices de la organización y la seguridad en el trabajo, el segundo factor es el “Factor motivacional” el cual está vinculado a la satisfacción personal de la persona con el trabajo que está realizando como estímulo positivo, el cual se puede desembocar en el reconocimiento profesional, el desarrollo profesional, la responsabilidad, la oportunidad de línea de carrera y la autorrealización personal.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

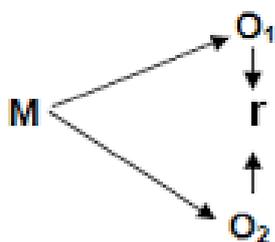
En la presente tesis se aplicó el enfoque cuantitativo, debido a que se usó la recopilación de datos para comprobar la hipótesis mediante elementos cuantificables y analizados de manera estadística, con el objetivo de instaurar un patrón conductual y de esa forma probar las teorías de la investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se tuvo como diseño el no experimental debido a que “Es aquel estudio ordenado y práctico en la cual las variables a tratar no sufren manipulación alguna” (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

De la misma forma, se utilizó el diseño transeccional o transversal; conforme a su denominación que se explica como “aquel diseño que permite recolectar información en un tiempo y lugar establecido, teniendo como finalidad la descripción y análisis de variables; así como sus incidencias” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Asimismo, el diseño establecido fue el correlacional – descriptivo; este estudio busca determinar el nivel o estado de una o más variables en una población, en un tiempo único, la cual se representa de la siguiente manera. (Hernández y Mendoza, 2018).

Donde:



M = Muestra de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ancash.

O1 = Diseño Organizacional.

O2 = Satisfacción Laboral.

R = Relación entre las variables.

3.2. Variables y Operacionalización.

Para la presente tesis se planteó la siguiente variable “X” o primera variable; Diseño Organizacional. Asimismo, como variable “Y” o segunda variable; la Satisfacción Laboral.

La variable X posee la siguiente definición conceptual; Según Alvarado, Cota y Gonzales (2018) es aquella concepción de la organización la cual establece el diseño orgánico como una situación existente en cualquier organización de manera inmanente y no como un fenómeno aislado. Considerando tres dimensiones; Trabajadores, Procesos y Sistema técnico.

De la misma forma, la variable Y posee la siguiente definición conceptual; Pujol y Dabos (2018) expone que la satisfacción laboral es el grado en el cual los trabajadores les gusta su trabajo involucrando procesos emocionales y/o cognitivos. Habiéndose considerado tres dimensiones, como son; Condiciones de trabajo, Clima en el trabajo y Promoción laboral.

3.3. Población y Muestra.

Población.

La población estuvo conformada por 68 trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Educación de Ancash.

Parella y Martins (2012) mencionan que la población es el conjunto de unidades de las cuales se quiere obtener información y sobre las cuales se sacarán conclusiones.

- ***Criterio de Inclusión***

Para la investigación se incluyeron a todos los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ancash, quienes se encuentran nombrados según el DS. 276 hasta la fecha.

- ***Criterio de Exclusión***

Para la investigación se excluyeron a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ancash, quienes se encontraron con contratos CAS y por servicios de terceros, además también a los que no desearon participar de la presente investigación.

Muestra.

La muestra considerada para la presente investigación fue de 68 trabajadores nombrados. La muestra es igual que la cantidad total de la población por ser una cantidad manejable y de recurso menor, además de tomar en cuenta el criterio de la investigadora.

El muestreo considerado para la tesis fue el muestreo no probabilístico, puesto que las causas para delimitar este muestreo estuvieron asociados a la característica de la investigación en una entidad pública y al criterio y decisión de la autora, Hernandez, Fernandez y Baptista (2007) nos indica: Aquí el procedimiento no es en base a fórmulas de probabilidad, sino que depende de la decisión del investigador. Elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística depende de los objetivos del estudio, del enfoque de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella (P. 160).

Unidad de Análisis.

Se incluyeron en la investigación a los trabajadores estables o personal nombrado de la Dirección Regional de Educación de Ancash considerados en el D.S. 276.

3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.

La técnica elegida para poder recopilar información relevante a la presente investigación fue la encuesta.

Díaz (2017) expone que es la forma de recolección de datos por medio del cual un entrevistador administra un cuestionario estructurado o parcialmente estructurado a un entrevistado dentro de un período de tiempo limitado.

De la misma forma el instrumento utilizado para la presente investigación es el cuestionario.

Sánchez, Aguilar, Vaqué, Milá y Gonzales (2016) mencionan que es aquel instrumento usado para la evaluación de las características psicológicas, actitudes y conductuales, dirigido a recoger información sobre los pacientes o su entorno más próximo.

La validez del mismo instrumento se realizó mediante la modalidad de la validez de constructo a juicio de expertos, el cual estuvo conformado por tres expertos en el tema de administración, específicamente en diseño organizacional, obteniendo una calificación de muy bueno, confirmándose la validez del cuestionario en su aplicación.

3.5. Procedimientos.

Se ejecutó un análisis del instrumento mediante el juicio de expertos, se realizaron las coordinaciones administrativas para la recolección de datos, aplicación de la encuesta a los 68 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ancash, habiendo demorado 2 Semanas aproximadamente, luego se consolidó la información obtenida mediante la tabulación y se organizó la presentación de los resultados en el programa Excel y en SPSS22 con sus respectivas interpretaciones teniendo en cuenta los objetivos del estudio.

3.6. Método de Análisis de Datos.

Para la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva con la finalidad de representar los resultados en porcentajes, frecuencias, gráficos y tablas.

Asimismo, se utilizó la estadística inferencial debido a que se desarrolló un proceso de inducción para la determinación de las propiedades de la población, aplicándose la prueba de normalidad. De esta forma se probaron nuestra hipótesis, estableciendo como prueba de hipótesis especial que nos señaló de forma precisa la confirmación de la hipótesis de trabajo y por ende se procedió a rechazar la hipótesis nula.

3.7. Aspectos Éticos.

La información contenida en el presente trabajo de investigación es fehaciente, irrefutable y certero; debido a que se aplicaron los principios de singularidad académica, transparencia y honestidad. Por lo que, ninguna información ha sufrido de alteración o modificación alguna, se ha tratado de ser lo fehacientemente posible objetivos en el tratamiento de los datos y la información requerida.

IV. RESULTADOS

Objetivo General.

Determinar la relación entre el diseño organizacional y el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.

Tabla 1. Resultados del diseño organizacional y la satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Diseño Organizacional	Bajo	2 2,9%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%
	Medio	0 0,0%	21 30,9%	22 32,4%	43 63,2%
	Alto	0 0,0%	1 1,5%	22 32,4%	23 33,8%
Total		2 2,9%	22 32,4%	44 64,7%	68 100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 1. Gráfico de barras del diseño organizacional y la satisfacción laboral.



Fuente: Tabla 1.

Interpretación. Se observa en la tabla 1 que, en la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el nivel medio con un 63%, de la

misma forma en la “Satisfacción laboral” se encuentra en un 65% en el nivel alto, en el cual la intersección se encuentra en un 32.4%.

Este resultado evidencia que el diseño organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ancash favorece a la comunicación entre compañeros de trabajo y para con el jefe inmediato, generando una satisfacción laboral buena entre los trabajadores.

Tabla 2. Prueba de Correlación Rho de Spearman del diseño organizacional y la satisfacción laboral.

			Diseño Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. De los resultados obtenidos en la tabla 2 se observa la prueba de correlación Rho de Spearman se tiene un nivel de significancia igual a 0.517 por lo que existe una correlación positiva media, con lo que se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 1.

Identificar como el diseño organizacional se vincula con las condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.

Tabla 3. Resultados del diseño organizacional y las condiciones de trabajo.

		Condiciones de Trabajo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Bajo	1 1,5%	1 1,5%	0 0,0%	2 2,9%
	Medio	1 1,5%	30 44,1%	12 17,6%	43 63,2%
	Alto	0 0,0%	8 11,8%	15 22,1%	23 33,8%
Total		2 2,9%	39 57,4%	27 39,7%	68 100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 2. Gráfico de barras del diseño organizacional y las condiciones de trabajo.



Fuente: Tabla 3.

Interpretación. Se observa tabla 3 que, en la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el nivel medio con un 63%, de la misma forma en las “Condiciones de trabajo” se encuentra en un 57% en el mismo nivel, en el cual la intersección se encuentra en un 22.1%.

Este resultado evidencia que el diseño organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ancash genera un ambiente laboral agradable para los trabajadores, haciendo que realicen sus labores de manera coordinada, aminorando la carga laboral.

Tabla 4. Prueba de Correlación de Spearman del diseño organizacional y las condiciones de trabajo.

			Diseño Organizacional	Condiciones de Trabajo.
Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Condiciones de Trabajo.	Coeficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. De los resultados obtenidos en la tabla 4 se observa la prueba de correlación Rho de Spearman se tiene un nivel de significancia igual a 0.412 por lo que existe una correlación positiva débil, con lo que se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 2.

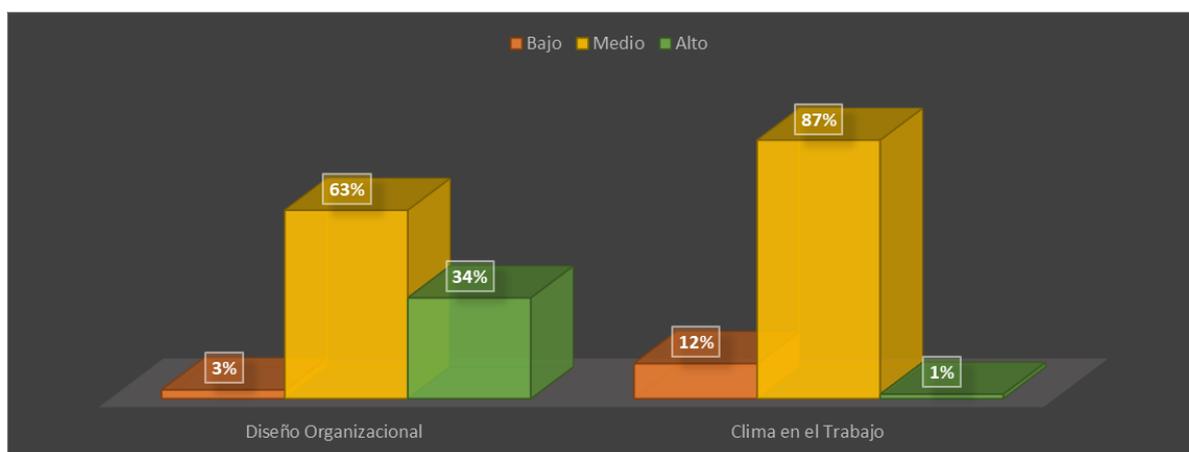
Establecer la relación entre el diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.

Tabla 5. Resultados del diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo.

		Clima en el Trabajo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Bajo	2 2,9%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%
	Medio	6 8,8%	36 52,9%	1 1,5%	43 63,2%
	Alto	0 0,0%	23 33,8%	0 0,0%	23 33,8%
Total		8 11,8%	59 86,8%	1 1,5%	68 100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 3. Gráfico de barras del diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo.



Fuente: Tabla 5.

Interpretación. Se observa tabla 5 que, en la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el nivel medio con un 63%, de la misma forma en el “Clima en el trabajo” se encuentra en un 87% en el mismo nivel, en el cual la intersección se encuentra en un 52.9%.

Este resultado evidencia que el diseño organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ancash favorece a la comunicación y el buen entendimiento. Asimismo, promueve el cumplimiento del marco axiológico de la organización. Todas estas acciones generan un clima laboral agradable para los trabajadores.

Tabla 6. Prueba de Correlación de Spearman del diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo.

			Diseño Organizacional	Clima en el trabajo
Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,309**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Condiciones de Trabajo.	N	68	68
		Coeficiente de correlación	,309**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. De los resultados obtenidos en la tabla 4 se observa la prueba de correlación Rho de Spearman se tiene un nivel de significancia igual a 0.309 por lo que existe una correlación positiva débil, con lo que se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 3.

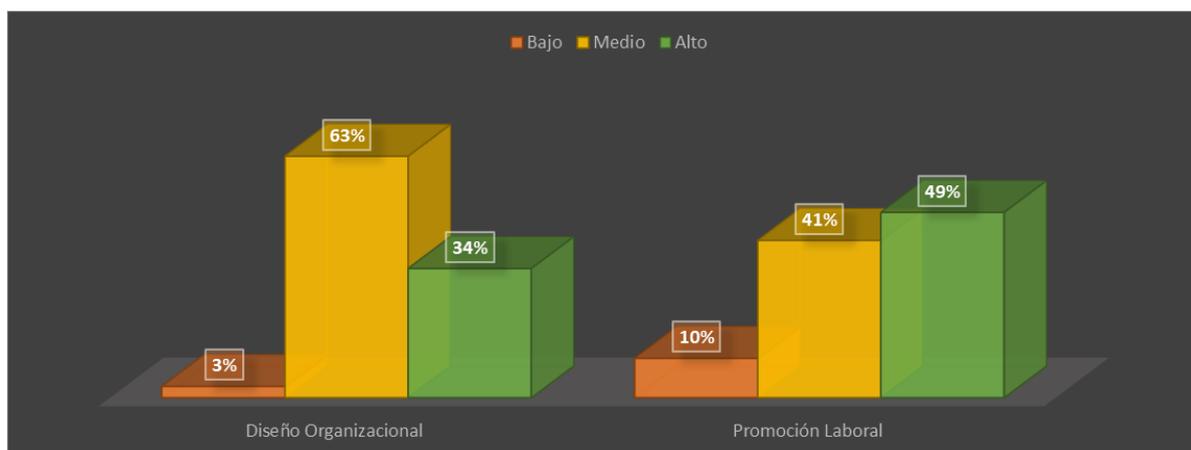
Delimitar la relación entre el diseño organizacional y el nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.

Tabla 7. Resultados del diseño organizacional y el nivel de promoción laboral.

		Promoción Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Bajo	2 2,9%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,9%
	Medio	5 7,4%	22 32,4%	16 23,5%	43 63,2%
	Alto	0 0,0%	6 8,8%	17 25,0%	23 33,8%
Total		7 10,3%	28 41,2%	33 48,5%	68 100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 4. Gráfico de barras del diseño organizacional y el nivel de promoción laboral.



Fuente: Tabla 7.

Interpretación. e observa tabla 7 que, en la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el nivel medio con un 63%, de la misma forma en la “Promoción laboral” se encuentra en un 49% en el nivel alto, en el cual la intersección se encuentra en un 32.4%.

Este resultado evidencia que el diseño organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ancash favorece a que los trabajadores efectúen sus labores de la mejor forma, teniendo como incentivo la posibilidad de la línea de carrera o el aumento de salario generando una mejora en la atención a los usuarios.

Tabla 8. Prueba de Correlación de Spearman del diseño organizacional y el nivel de promoción laboral.

			Diseño Organizacional	Promoción Laboral
Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Promoción Laboral	N	68	68
		Coeficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. De los resultados obtenidos en la tabla 8 se observa la prueba de correlación Rho de Spearman se tiene un nivel de significancia igual a 0.433 por lo que existe una correlación positiva débil, con lo que se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Partiendo de la información obtenida en la presente tesis, los trabajos previos en relación a los objetivos y las teorías presentadas para su debido sustento se presenta la siguiente discusión.

En relación al objetivo general; Determinar la relación entre el diseño organizacional y el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. Según los resultados la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el medio con un 63%, de la misma forma en la “Satisfacción laboral” se encuentra en un 65% en el nivel alto. Asimismo, se obtuvo una correlación Rho de Spearman cuyo nivel de significancia fue igual a 0.517 por lo que existe una correlación positiva media entre las variables. Estos resultados concuerdan con Arias y Arias (2014), en su artículo científico titulado “Relation between organizational climate and job satisfaction in a samall Enterprise from private sector” los cuales, haciendo uso de una t de student en el cual se tuvo un resultado de 0.229 por lo que los autores concluyen que existe una relación moderada entre las variables.

Ambas investigaciones coinciden en cuanto las variables y que en ambos casos se encontró una relación entre las mismas.

Estos resultados confirman la “teoría bifactorial de Herzberg” presentada por Marín y Placencia (2017), el cual expone dos factores que influyen al comportamiento del colaborador los cuales son; el “Factor higiene” el cual está vinculado con el entorno donde se desenvuelve el trabajador y el “Factor motivacional” el cual está vinculado a la satisfacción personal de la persona con el trabajo que está realizando como estímulo positivo.

Esto quedó evidenciado en la satisfacción de los trabajadores en su respectivo puesto de trabajo, ya que el entorno favorable tales como la higiene y la logística al momento de laborar, así como la buena relación para con sus compañeros y su jefe inmediato el cual favorece la atención a los usuarios, todo ello debido al diseño organizacional que posee la Dirección Regional de Educación de Ancash.

En relación al primer objetivo específico; Identificar como el diseño organizacional se vincula con las condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. Según los resultados variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el medio con un 63%, de la misma forma en las “Condiciones de trabajo” se encuentra en un 57% en el mismo nivel. Asimismo se obtuvo una correlación Rho de Spearman cuyo un nivel de significancia fue igual a 0.412 por lo que existe una correlación positiva débil entre las variables. Estos resultados concuerdan con Muñoz, Gómez y Sánchez (2017) en su artículo de investigación titulada “Job satisfaction among preschool, Elementary and secondary school teachers” los cuales, haciendo uso de un coeficiente correlación de Spearman de 0.806 y una significancia de 0,00, los autores concluyeron que existe una relación positiva entre ellas.

Ambas investigaciones coinciden en cuanto a la variable. Asimismo, las dos usaron la correlación Rho de Spearman para probar la hipótesis y en ambos casos se encontró una relación entre las variables.

Estos resultados confirman la “Teoría JD–R” presentada por Carvalho, Ferreira y Valentini (2019) los cuales presentan tres procesos que inciden en el desarrollo de las actividades laborales de forma directa o indirecta, los cuales son; la “Demanda laboral” en el cual se encuentra el esfuerzo de los colaboradores y la generación del estrés, costo físico y psicológico. “Los recursos laborales” los cuales son aquellos implementos con el que cuenta el colaborador para la ejecución del trabajo. Y los “Recursos personales” los cuales son aquellas habilidades personales que permiten la realización del trabajo.

Este pensamiento planteado por Carvalho, Ferreira y Valentini es comprobado debido a que, en la Dirección Regional de Educación de Ancash, el diseño organizacional permite una mejor distribución de las labores, reduciendo el costo físico y psicológico de los trabajadores. De la misma forma, la logística y el orden existente genera un ambiente adecuado para la ejecución de sus labores, logrando aprovechar las habilidades de los trabajadores a favor de la organización.

En relación al segundo objetivo específico; Establecer la relación entre el diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. Según los resultados la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el medio con un 63%, de la misma forma en el “Clima en el trabajo” se encuentra en un 87% en el mismo nivel. Asimismo se obtuvo una correlación Rho de Spearman cuyo nivel de significancia fue igual a 0.309 por lo que existe una correlación positiva débil entre las variables. Estos resultados concuerdan con Chuquicaña (2017), en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017”, el cual haciendo uso de una correlación de Pearson de 0.757 y una significancia de 0.00, el autor concluyó que si existe relación entre sus variables.

Ambas investigaciones coinciden en cuanto a las variables. Asimismo, se encontró una relación entre las variables.

Estos resultados confirman la “teoría X y Y” presentada por Pantoja y Salazar (2019), los cuales plantean un patrón de conducta en los directivos; los “X” representan a los líderes mecanistas que no se fían de la gente que lo rodea y que únicamente por la micro gerencia e imponiendo las normas estrictas, estos complementado a la técnica de estímulo-respuesta pueden apoyar al cumplimiento de los objetivos de la organización, en los “Y” representa a un tipo de líder que confía en la gente que lo rodea y esto le ayuda al cumplimiento de la organización debido a la delegación de la toma de decisiones lo que se traduce en un pensamiento sistemático y de conciencia de grupo.

Este pensamiento planteado por Pantoja y Salazar es comprobado debido a que, la Dirección Regional de Educación de Ancash presenta un diseño organizacional en el cual se promueve un liderazgo centrado en la confianza para con los colaboradores, lo que favorece al cumplimiento de los objetivos de la organización ya que pueden ejercer su labor de manera liberal y promoviendo el trabajo en equipo, respetando el marco axiológico.

En relación al tercer objetivo específico; Delimitar la relación entre el diseño organizacional y el nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. Según los resultados la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el medio con un 63%, de la misma forma la “Promoción laboral” se encuentra en un 49% en el nivel alto. Asimismo se obtuvo una correlación Rho de Spearman cuyo nivel de significancia fue igual a 0.433 por lo que existe una correlación positiva débil entre las variables. Estos resultados concuerdan con Pastor (2020), en su investigación titulada “Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C., Lince 2020”, el cual haciendo uso de una correlación Rho de Spearman de 0.758 y una significancia de 0.00, el autor concluyó que existe una correlación positiva considerable entre las variables.

Ambas investigaciones coinciden en cuanto a la variable. Asimismo, las dos usaron la correlación Rho de Spearman para probar la hipótesis y en ambos casos se encontró una relación entre las variables.

Estos resultados confirman la “teoría de la motivación humana” presentada por Castro (2018) la cual se enfoca en jerarquizar las necesidades del ser humano en 5 niveles la primera de ellas; “Necesidades fisiológicas” las cuales están relacionadas con la supervivencia del ser humano tales. La segunda es la “Necesidad de seguridad” la cual dicta que el ser humano precisa de protección de lo que lo rodea por lo que siempre buscará un ambiente donde se sienta cómodo y sin la presencia de algún miedo o ansiedad o cualquier otro factor que lo obligue a perder el control de su entorno. La tercera son las “Necesidades sociales y de estima” la cual apela a la necesidad de afecto del ser humano, vinculadas a las relaciones interpersonales o de interacción social, las cuales inciden en la conducta del ser humano. La cuarta es la “Necesidad de reconocimiento” la cual incluye la angustia de la persona por alcanzar cierto nivel de status y finalmente se tiene la “Necesidad de autorrealización” el cual es descrito como aquel ideal que la persona desea alcanzar en el cual le permita desarrollar su propio talento y su potencial al máximo.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el diseño organizacional y el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia igual a 0.517 por lo que existe una correlación positiva media, teniendo en la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el medio con un 63%, de la misma forma en la “Satisfacción laboral” se encuentra en un 65% en el nivel alto.

Se identificó como el diseño organizacional se vincula con las condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia igual a 0.412 por lo que existe una correlación positiva débil, teniendo en la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el medio con un 63%, de la misma forma en las “Condiciones de trabajo” se encuentra en un 57% en el mismo nivel.

Se estableció la relación entre el diseño organizacional y el nivel de clima en el trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia igual a 0.309 por lo que existe una correlación positiva débil, teniendo en la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el medio con un 63%, de la misma forma en el “Clima en el trabajo” se encuentra en un 87% en el mismo nivel.

Se delimitó la relación entre el diseño organizacional y el nivel de promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia igual a 0.433 por lo que existe una correlación positiva débil, tenido en la variable “Diseño organizacional” el nivel predominante es el medio con un 63%, de la misma forma en la “Promoción laboral” se encuentra en un 49% en el nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

Se le recomienda al director de la Dirección Regional de Educación de Ancash, continuar con el estilo de liderazgo que posee la organización, pues al proporcionarle libertad al colaborador, logra darle confianza para que pueda efectuar sus labores de la mejor forma.

Se le recomienda al jefe del área de logística de la Dirección Regional de Educación de Ancash, mejorar el procedimiento de desinfección de los usuarios a fin de cumplir con los protocolos de bioseguridad y disminuir riesgo de contagios por COVID-19 tanto para la población, como para los colaboradores.

Se le recomienda al comité designado para la elaboración del Plan Operativo Institucional de los siguientes años de la Dirección Regional de Educación de Ancash, promover el trabajo en equipo en dicho plan, así como el respeto entre colaboradores pues esto demostró ser eficiente al momento de cumplir los objetivos de la organización.

Se le recomienda al gobierno entrante continuar con el sistema de recompensas y promociones ya que esto demostró ser efectivo al momento de motivar a los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

REFERENCIAS.

1. Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme.
https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g.arias.el.proyecto_de_inv_896991d0bdcefe
2. Arias, W. y Arias G. (2014). Relation between organizational climate and job satisfaction in a small Enterprise from private sector. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
3. Carvalho, R., Ferreira, M. y Valentini, F. (2019). Work engagement: a study of daily changes. *Facultad de Psicología. Universidad Católica del Uruguay*, 13 (1), 3-18.
<https://www.redalyc.org/journal/4595/459559717002/459559717002.pdf>
4. Castro, F. (2018). Abraham Maslow, human needs and their relationship with profesional caregivers. *Cultura de los ciudadanos*. 22 (52), 102-108.
<https://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>
5. Chuquicaña, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15220/Cchuquica%c3%b1a_FJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. De Antoni, C. (2020). A review of the correspondences and discrepancias between the contingencies theory and the population ecology theory. *Ciencias Educativas*, 1(15), 1-11.
<https://doi.org/10.24215/23143738e057>
7. Devincenzi, A. (12 de julio del 2021). Crisis en Garbarino: empleados cortaron el centro y la empresa es puro hermetismo. *El Cronista*.
<https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/crisis-en-garbarino-empleados-cortaron-el-centro-y-la-empresa-es-puro-hermetismo/>.

8. Díaz, V. (2017). Encuestas presenciales con cuestionario de papel y ordenador. Una comparativa en preguntas de actitudes. *Universidad Pública de Navarra*, 103(2), 199-227.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2301>
9. Diestra, N. (2018). *El diseño organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral en la empresa Polinplast S.A.C. Lima – Perú – 2017* [Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/83/1/DIESTRA%20AMOROS%20NONY%20YRIS.pdf>
10. El desconcierto (29 de julio del 2021). *Una ofuscada Cathy Barriga responde sobre las acusaciones de mala gestión en Maipú: “Esto es opinología de farándula”*. El desconcierto.
<https://www.eldesconcierto.cl/nacional/2021/07/29/una-ofuscada-cathy-barriga-responde-sobre-las-acusaciones-de-mala-gestion-en-maipu-esto-es-opinologia-de-farandula.html>
11. France 24 (13 de mayo del 2020). *Médicos peruanos protestan por falta de equipo de seguridad*. France 24.
<https://www.france24.com/es/20200513-m%C3%A9dicos-peruanos-protestan-por-falta-de-equipos-de-seguridad>
12. Gutiérrez, G. (2021). *El diseño organizacional su incidencia en la calidad de los servicios en el mercado central de la ciudad de Ambato* [Tesis de título, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33143/1/659%20OE.pdf>
13. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
14. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill.
15. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill.

16. Huaraz Noticias (7 de abril del 2021). Municipalidad de Huaraz nula respuesta a la covid-19. *Huaraz Noticias*.
<https://huaraznoticias.com/municipalidad-de-huaraz-nula-respuesta-a-la-covid-19/>.
17. Marín, H. y Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz Med*, 17(4), 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>.
18. Muñoz, T., Gómez, A. y Sánchez, B. (2017). Job satisfaction among preschool, Elementary and secondary school teachers. *Gestión educación*, 7(1), 161-177. <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578>
19. Navarro, A., Cota, R., Dinorah, C. (2018). Conceptos para entender la innovación organizacional. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 1(45), 87-101. <https://doi.org/10.15198/seeci.2018.45.87-101>
20. Pastor, D. (2020). *Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Coporativas S.A.C., Lince 2020* [Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53722/Pastor_SDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Palella, S. y Martin, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPE.
<https://es.calameo.com/read/000628576f51732890350>
22. Pantoja, M. y Salazar, J. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistemático. *Escuela de administración de negocios (EAN)*, 1(87), 139-154. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
23. Pecho, H. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pucusana, Lima 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25707/Pecho_PLD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

25. Ramirez, E. (28 de Julio del 2021). Falta de comunicación causó despido de extitular de Ecología en Los Cabos: Encargado del área. *Bcs noticias*. <https://www.bcsnoticias.mx/falta-de-comunicacion-causo-despido-de-extitular-de-ecologia-en-los-cabos-encargado-del-area/>.
26. Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. https://issuu.com/mayrodriguez5/docs/metodologia_para_la_investigacion_y_redaccion
27. Sánchez, V., Aguilar, A., Vaqué, C., Milá, R. y González, F. (2016). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar el nivel de conocimientos generales en trastornos del comportamiento alimentario en estudiantes de ciencias de la salud. *Atención Primaria*, 48(7), 468-478. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2015.09.008>
28. Salazar, O. (2017). Relevance of the theory of chaos and transdisciplinarity in strategic management. *Universidad y empresa*. 19(33), 137-161. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5234>
29. Vargas, L y Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista valor*. 3(1), 35-46. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264/1607
30. Roni, Púa. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/10mas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

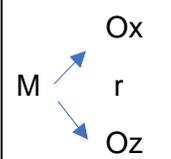
ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p align="center">Diseño Organizacional</p>	<p>Según Alvarado, Cota y Gonzales (2018) es aquella concepción de la organización la cual establece el diseño orgánico como una situación existente en cualquier organización de manera inmanente y no como un fenómeno aislado.</p>	<p>El diseño organizacional es la forma como se encuentra estructurada una organización y puede determinar la eficiencia y eficacia con el cual se brinda un determinado producto o servicio. Esto se medirá mediante; Trabajadores, Procesos y Sistema técnico</p>	<p align="center">Trabajadores</p>	Formación Ocupacional	<p>ORDINAL</p>
				Opciones de Crecimiento	
				Grado de Compromiso	
			<p align="center">Procesos</p>	Rígido-Flexible	
				Centralizado-Descentralizado	
				Actualización	
				Cerrado-Abierto	
			<p align="center">Sistema Técnico</p>	Funcionalidad	
				Uso de Tecnología	
				Distribución Departamental	
			<p align="center">Estructura</p>	Manejo Jerárquico	
				Participación en la Organización	
				Especialización	
División del Trabajo					

Situación laboral	Pujol y Dabos (2018) exponen que la satisfacción laboral es el grado en el cual los trabajadores les gusta su trabajo involucrando procesos emocionales y/o cognitivos.	La satisfacción laboral es aquel estado sentimental del colaborador en la organización, sea favorable o desfavorable. Esto se medirá mediante; Condiciones de trabajo, Clima en el trabajo y Promoción laboral.	Condiciones de Trabajo	Condición Física	ORDINAL
				Condición Ambiental	
				Horario de Trabajo	
			Clima en el Trabajo	Motivación en el trabajo	
				Relación con las Autoridades	
				Satisfacción con el Trabajo Desempeñado	
			Promoción Laboral	Desarrollo Profesional	
				Reconocimiento del Desempeño	
				Retribución	
				Asenso laboral	

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Problemas de investigación	Variables – dimensiones- indicadores			Objetivos	Hipótesis	Metodología		
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021?.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Diseño Organizacional</p>	<p>1.1: Trabajadores</p>	<p>Formación Ocupacional</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021</p>	<p>H. General:</p> <p>Ha: Existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Aplicada</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Investigación experimental, transeccional y correlacional no y</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> 		
<p>Opciones de Crecimiento</p>			<p>1.2: Procesos</p>				<p>Grado de Compromiso</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- Identificar como el Diseño Organizacional se vincula con las Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021</p> <p>2.- Establecer la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Clima en el trabajo en la Dirección Regional de</p>
<p>Rígido-Flexible</p>							<p>Centralizado-Descentralizado</p>	
<p>Actualización</p>		<p>Cerrado-Abierto</p>						
<p>Funcionalidad</p>		<p>1.3: Sistema técnico</p>		<p>Uso de Tecnología</p>				
<p>Distribución Departamental</p>			<p></p>					
<p></p>			<p></p>					

		1.4: Estructura	Manejo Jerárquico	Educación de Ancash – 2021. 3.- Delimitar la relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.		M=Muestra de trabajadores O1=Diseño Organizacional. O2=Satisfacción Laboral. R=Relación entre las variables.	
			Participación en la Organización				
			Especialización				
			División del Trabajo				
	VARIABLE 2: Situación Laboral	2.1: Condiciones de trabajo			Condición Física	H. Específico: Ha1: Existe relación entre el Diseño Organizacional y las Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021. Ho1: No existe relación entre el Diseño Organizacional y las Condiciones de trabajo	POBLACIÓN: Constituido por 68 trabajadores nombrados MUESTRA:
					Condición Ambiental		
					Horario de Trabajo		
		2.2: Clima en el trabajo			Motivación en el trabajo		
					Relación con las Autoridades		
					Satisfacción con el Trabajo Desempeñado		

		2.3: Promoción laboral	Desarrollo Profesional		<p>en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.</p> <p>Ha2: Existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel del Clima en el trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.</p> <p>Ho2: No existe relación entre el Diseño Organizacional y el Clima de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.</p> <p>Ha3: Existe relación entre el Diseño</p>	<p>Constituido por 68 trabajadores nombrados</p> <p>TÉCNICA: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: El cuestionario.</p>
			Reconocimiento del Desempeño			

			Retribución		Organizacional y el nivel de Promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.	
			Asenso laboral		Ho3: No existe relación entre el Diseño Organizacional y el nivel de Promoción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021.	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

23/10/21 21:11

Encuesta sobre el diseño organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de An...

Encuesta sobre el diseño organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash - 2021.

*Obligatorio

1. Años de servicio en la Dirección Regional de Educación de Ancash. *

Marca solo un óvalo.

- De 11 a 20 años.
 Menos de 10 años.

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Hombre
 Mujer

3. Edad *

4. 1. ¿Usted considera que las actividades que realiza en la organización está de acorde con su perfil profesional? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

5. 2. ¿Usted considera que existe la posibilidad de hacer línea de carrera en la Dirección Regional de Educación de Ancash? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

6. 3. Usted considera que si le encomiendan una tarea adicional a sus funciones ¿lo efectuaría con mucho gusto sin ningún reclamo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

7. 4. ¿Usted considera que su jefe inmediato es amable en su trato? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. 5. ¿Usted considera que en la Dirección Regional de Educación de Ancash el proceso administrativo esta orientado a descentralizar las funciones para que los trámites sean más rápidos y eficaces? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. 6. ¿Usted considera que los trámites documentarios y demás acciones que se realizan en la Dirección Regional de Educación de Ancash son modernos y ayudan a disminuir la carga administrativa? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. 7. ¿Usted considera que el flujo administrativo es dinámico y satisfactorio orientado a destrabar cualquier interrupción en la atención a los usuarios de la Dirección Regional de Educación de Ancash? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

11. 8. ¿Usted considera que el sistema de atención al cliente facilitan las respuestas a los usuarios? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

12. 9. ¿Usted considera que el equipamiento y la implementación tecnológica en la Dirección Regional de Educación de Ancash le permite brindar una atención oportuna a los usuarios? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

13. 10. ¿Usted considera que la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ancash facilita una comunicación activa entre áreas? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. 11. ¿Usted considera que la estructura organizacional facilita una comunicación fluida entre el director y los distintos trabajadores de las diversas áreas? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. 12. ¿Usted considera que la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ancash fomenta una integración efectiva entre sus miembros laborales? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. 13. ¿Usted considera que los puestos laborales en la Dirección Regional de Educación de Ancash están siendo ocupados por trabajadores cuya especialización se adecua a los perfiles establecidos? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. 14. ¿Usted considera que la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación de Ancash permite una adecuada distribución de la carga laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

18. 15. ¿Usted considera que el lugar donde labora en la Dirección Regional de Educación de Ancash es un espacio seguro y cómodo para efectuar sus responsabilidades diarias? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. 16. ¿Usted considera que el lugar donde labora en la Dirección Regional de Educación de Ancash es un ambiente limpio e implementado con los materiales para el cumplimiento de su labor? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

20. 17. ¿Usted considera que la Dirección Regional de Educación de Ancash es flexible con el horario laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

21. 18. ¿Usted considera que el trato que tiene con sus compañeros de trabajo lo motiva a brindar una mejor atención? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

22. 19. ¿Usted considera que su jefe inmediato muestra un adecuado trato hacia su persona? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

23. 20. ¿Usted se siente conforme por la labor que realiza en la Dirección Regional de Educación de Ancash, puesto que es reconocido(a) por su jefe inmediato? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

24. 21. ¿Usted considera que en la Dirección Regional de Educación Ancash frecuentemente existe la posibilidad de ascender laboralmente? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GONZALES HIDALGO JULIO AMANCIO
 Institución donde labora : COORDINADOR UNIV. SAN PEDRO Y ALAS PERUANAS
 Especialidad : MAGISTER MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Elizabeth Alina Lino Rondan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES PROCEDENTE SU APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Jaén, 21 de SEPTIEMBRE de 2021



Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo
 Reg. Colegiación N° 06669
 Colegio de Licenciados en Administración

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ARTURO HUGO RODRIGUEZ CACERES
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA-147
 Especialidad : LIC. EN ADMINISTRACIÓN-MAESTRIA EN GESTIÓN PUB.
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Elizabeth Alina Lino Rondan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

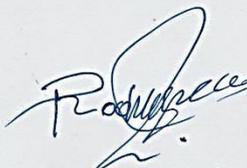
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES PROCEDENTE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Jaén, 22 de Septiembre de 2021



ARTURO RODRIGUEZ
31670358



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LUIS ROBERTO VERGARA GABRIELInstitución donde labora : GOBIERNO REGIONAL DE ANCASHEspecialidad : ECONOMISTA - MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Elizabeth Alina Lino Rondan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CUMPLE CON LOS CRITERIOS PARA SU APLICACIÓN.PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47Jaén, 20 de SEPTIEMBRE de 2021

Anexo 4. Consentimiento informado.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Moyobamba, 06 de setiembre de 2021.

CARTA N° 073-2021-UCV-VA-P01-F11/CCP

Magister Marco Antonio Flores Blas

DIRECTOR GENERAL DE LA Dirección Regional De Educación Ancash

Presente

ASUNTO: PRESENTO A LA TESIS Y SOLICITO FACILIDADES PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Tony Venancio Pereyra Gonzales, con DNI N° 05390926, coordinador de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Moyobamba, agradeciendo de antemano su gentil deferencia, presento a la tesista, la srta. **Elizabeth Alina Lino Rondán** con DNI N° 46783395, alumnos del taller de titulación de Administración de esta casa de estudios, a fin de que le pueda brindar las facilidades del caso para la elaboración de trabajo de investigación titulado **“Diseño Organizacional y el nivel de satisfacción laboral en la Dirección Regional de Ancash - 2021”**, con fines netamente de investigación académica, guardando las reservas correspondientes.

Esperando la atención a la presente y agradeciéndole su gentil deferencia, me suscribo de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;

Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales
COORDINACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Universidad Cesar Vallejo

Anexo 5. Autorización para aplicar la encuesta piloto.

	PERÚ	Ministerio de Educación	Gobierno Regional de Ancash	Dirección Regional de Educación de Ancash	
---	-------------	--------------------------------	------------------------------------	--	---

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huaraz, 25 de octubre de 2021.

OFICIO N° 088 – 2021/GRA/ DRE-A/DGA/JP

Mag. Tony Venancio PEREYRA GONZALES.
Coordinador Académico de la Escuela Profesional de Administración
Universidad Cesar Vallejo

Presente.

ASUNTO: Eleva respuesta a la CARTA N° 073-2021-UCV-VA-PO1-F11/CCP y pone en conocimiento sobre la recolección de datos efectuados.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez indicarle que el expediente N° 07690 presentado por la Srta Elizabeth Alina Lino Rondan con DNI N° 46783395, donde solicita facilidades para la elaboración de su trabajo de investigación titulado "Diseño Organizacional y el nivel de Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Ancash – 2021", fue aceptado en su oportunidad; por ello se procedió a darle las facilidades para que desarrolle su trabajo de campo en la entidad.

Dicha persona realizó las encuestas correspondientes entre el 20 de setiembre al 05 de Octubre del año en curso, a la espera de que la información recolectada guarde las reservas del caso y se traten con fines investigativos, cumpla con poner en conocimiento de ustedes.

Habiendo cumplido con otorgarle las facilidades a la estudiante mencionada, le expreso las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente.



ECON/OSCAR L. DEXTRE AGUILAR
ESF. ADMINISTRATIVO II - PERSONAL
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
DNI: 32045194