



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores
Administrativos De La UGEL Recuay - 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Ramirez Rivera, Analy Frainet (0000-0003-3527-192X)
Rodriguez Villacorta, Renzo Barnard (0000-0003-3147-5503)

ASESORA:

Mg. Núñez Puse, Sonia Magali (0000-0001-9648-8108)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres, Gaudencio Ramirez y Maria Rivera que con su esfuerzo y dedicación han permitido que cumpla uno de mis sueños.

Ramírez Rivera Analy Frainet

Dedico esta investigación a mis padres, por haberme apoyado y financiado en todo el proceso de mi carrera, permitiéndome cumplir una de mis metas.

Rodriguez Villacorta Renzo Barnard

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darnos Salud y Fuerzas cada día para lograr nuestros objetivos.

A la Universidad Cesar Vallejo, por habernos acogido en este trayecto académico para lograr nuestras metas obtener el Grado de Licenciado en Administración.

A la UGEL de Recuay, por habernos permitido aplicar los instrumentos para el recojo de la información.

A nuestro Asesor Mg. Núñez Puse, Sonia Magali por sus sabias enseñanzas que logro influir positivamente en este proceso de investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo, diseño y nivel de investigación	10
3.1.1. Tipo	10
3.1.2. Diseño	10
3.1.3. Nivel.....	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.2.1. Clima Laboral (Variable Independiente)	11
3.2.2. Satisfacción Organizacional (Variable Dependiente)	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.3.1. Población	12
3.3.2. Muestra	12
3.3.3. Muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.4.1. Técnica	13
3.4.2. Instrumento	13
3.4.3. Validez	14
3.4.4. Confiabilidad	15
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad.....	17
Tabla 2. Cuadro de Valoración de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.....	17
Tabla 3. Correlación de Spearman entre la dimensión Factor Psicológico Individual y la variable Satisfacción Organizacional	18
Tabla 4. Correlación de Spearman entre la dimensión Factor Grupal y la variable Satisfacción Organizacional	19
Tabla 5. Correlación de Spearman entre la dimensión Factor Organizacional y la variable Satisfacción Organizacional.....	20
Tabla 6. Correlación de Spearman entre las variables Clima Laboral y Satisfacción Organizacional	21

RESUMEN

El objetivo general es Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay - 2021, sus objetivos específicos es Identificar la relación que existe entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional, Identificar la relación que existe entre los factores grupales y la satisfacción organizacional e Identificar la relación que existe entre los factores organizacionales y la satisfacción organizacional. La investigación es de tipo cuantitativo, de diseño no experimental-transversal y un nivel correlacional. La encuesta consta de 16 preguntas en la escala de Likert. Fue aplicado a 32 trabajadores administrativos de la UGEL Recuay. Fue validado el instrumento por constructo y juicio de expertos. La confiabilidad se realizó una prueba piloto para aplicar el alfa de Cronbach. Se concluyo que se determinó que si existe relación entre las variables: Clima laboral y Satisfacción organizacional, se identificó la relación que si existe entre la dimensión: Factores Psicológicos Individuales con la Satisfacción Organizacional, se identificó la relación que si existe entre la dimensión: Factores Grupales con la Satisfacción Organizacional, se identificó la relación que si existe entre la dimensión: Factores Organizacionales con la Satisfacción Organizacional.

Palabras Clave: Clima Laboral, Satisfacción Organizacional, Factor Individual, Factor Grupal Y Factor Organizacional.

ABSTRACT

The general objective is to determine the relationship between work climate and organizational satisfaction in the administrative workers of the UGEL Recuay - 2021, its specific objectives are to identify the relationship between individual psychological factors and organizational satisfaction, to identify the relationship between group factors and organizational satisfaction and to identify the relationship between organizational factors and organizational satisfaction. The research is quantitative, with a non-experimental-cross-sectional design and a correlational level. The survey consisted of 16 questions on a Likert scale. It was applied to 32 administrative workers of the UGEL Recuay. The instrument was validated by construct and expert judgment. A pilot test was conducted to apply Cronbach's alpha for reliability. It was concluded that it was determined that there is a relationship between the variables: Work climate and Organizational Satisfaction, the relationship between the dimension: Individual Psychological Factors and Organizational Satisfaction was identified, the relationship between the dimension: Group Factors and Organizational Satisfaction was identified, the relationship between the dimension: Organizational Factors and Organizational Satisfaction was identified, and the relationship between the dimension: Organizational Factors and Organizational Satisfaction was identified.

Key words: Work Climate, Organizational Satisfaction, Individual Factor, Group Factor and Organizational Factor.

I. INTRODUCCIÓN

Un buen clima laboral es clave para el progreso y desarrollo de una organización, promoviendo el trabajo en equipo, rendimiento laboral, compromiso, productividad y satisfacción de los colaboradores.

Con respecto a nuestra problemática internacional encontramos a Lobato. (2021), destaca que el sistema de justicia laboral argentino mantiene y reproduce la dinámica de dominación sexista, no adaptando los parámetros del enfoque judicial de las normas para la protección de los derechos de las mujeres.

Guillermo, Lora y Jiménez (2021) alude que el ausentismo es creciente en los 252 trabajadores de una empresa colombiana agroindustrial productora de aceite de palma, esto debido al estrés laboral y las condiciones no laborales, la cual ha traído consigo las demandas interpersonales y laborales.

Además, Palma, Ahummada y Ansoleada. (2018), informa que 70 trabajadores (as) chilenos afrontan violencia laboral que les genera consecuencias a nivel organizacional e individual. Teniendo como víctimas mayoritarias a las mujeres que a los varones. Porque en un análisis de acoso psicológico, el 12% de mujeres fueron afectadas y un 10% de los hombres, con respecto a la agresión verbal o física con un 15% en las mujeres y un 11% en los hombres y, por último, el acoso sexual en las mujeres se reportó un 2.6% y en los varones un 1%.

En nuestra problemática nacional, por medio de la página web de Ancash Noticias (2021), los trabajadores administrativos de las diferentes instituciones educativas públicas de Huaraz, reclamaron el pago inmediato del SUB CAFAE del mes de marzo a la UGEL. Afectando a más de 300 trabajadores, que actualmente tienen familiares que sean contagiado con la covid-19 y necesitan su dinero para solventar los gastos de tratamiento médico.

En el noticiero a PrimeraHora.pe (2020), informa que más de 20 profesores que fueron contratados por la UGEL de Cusco, en el presente año escolar en las diferentes modalidades de Educación Básica Regular denuncian al director Andrés Abelino Carrión Ninan de cometer abuso de autoridad. Explicaron que, de un momento a otro, emitió una resolución directoral anulando los contratos

que suscribieron, en consecuencia, actualmente se encuentran sin trabajo y tuvieron que dejar el dictado de las clases a distancia.

En el diario Voces (2018), el secretario general provincial del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Mariscal Cáceres – SITEMAC, Prof. Ronal Ramírez Vásquez interpuso ante la Fiscalía Penal de esta provincia denuncia en vía de prevención al delito contra el director del sector Educación, Lic. José Alembert Cotrina Hernández y todos los responsables que resulten involucrados, por la probable comisión del delito de abuso de autoridad en agravio de los docentes de esta jurisdicción que hacen uso del derecho fundamental al ejercicio a huelga y cuyas plazas son declaradas vacantes agravando la comisión de infracción.

En la problemática local, la UGEL Recuay, en esta coyuntura del Covid-19, algunos trabajadores no asisten de manera presencial al establecimiento de lo cual, hace que el proceso de la documentación y el aumento del papeleo de los tramites sea lenta, generando que la carga de trabajo se más para los otros trabajadores, también, el poco reconocimiento al desarrollo de las actividades y la falta de abastecimiento de los EPPS de bioseguridad, ocasiona el deterioro del clima organizacional. Así mismo, la prensa Huaraznoticias (2020) reporto que el director de la UGEL Recuay fue cesado por tercera vez de su cargo por inconducta funcional, esto debido a la denuncia de los trabajadores, quiénes manifestaron el hostigamiento laboral por la instalación indebida de cámaras de video con audio, en todas las áreas a excepción de la dirección.

De lo expuesto con lo anterior, se formula el problema general; ¿Existe relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021?

Para lo cual, establecemos tres justificaciones.

Socialmente, contribuye al conocimiento de los directivos de la UGEL Recuay, para que dispongan de una mejora en la satisfacción de sus trabajadores administrativos, así generar un adecuado clima laboral y la calidad de atención a los usuarios.

Teóricamente, nuestro proyecto de investigación se realiza con la finalidad de dar a conocer la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción organizacional, cuyos resultados nos permitirá diseñar un plan de mejora en el desempeño de los trabajadores administrativos.

La justificación metodológica, para lograr nuestro objetivo se utilizará como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, para evaluar las perspectivas del clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay, una vez que se muestre la validez y confiabilidad se podrá ser utilizados en próximos trabajos de investigación.

Nuestro objetivo general propuesto es: Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay - 2021 y para adentrarnos más en el tema se planteó tres objetivos específicos que son; Identificar la relación que existe entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay - 2021. Identificar la relación que existe entre los factores grupales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021. Identificar la relación que existe entre los factores organizacionales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay - 2021.

Además, como hipótesis nula, tenemos que no existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021; mientras como hipótesis alterna que sí existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se expone los resultados de una revisión de investigaciones relacionadas con el objeto de estudio, en los niveles internacional, nacional y local.

En los antecedentes internacionales encontramos al autor Blanco, Cerdas y García (2021), el propósito de su investigación es analizar el clima organizacional desde la perspectiva de una serie de factores educativos públicos en Costa Rica de la Dirección Regional de Educación de Heredia. Con un estudio de enfoque cuantitativo, diseño ex post facto y transversal. Se llegó a la conclusión que el clima organizacional es importante para el desarrollo escolar y es indispensable contar con elementos que generen motivación, identificación, trabajo en equipo, una estructura de liderazgo para apoyar un ambiente armonioso de cambio y la innovación en la provisión de educación.

Pedraza (2018), tuvo como propósito vincular la variable cultura organizacional entre la variable satisfacción laboral, con la percepción de los empleados tanto en el sector público y privado. El estudio es cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. La encuesta se realizó para empleados de organizaciones que habían aceptado participar. Se desarrolló un tamaño de muestra apropiado de 133 encuestados. Se concluyó que, de los ocho factores tres de ellos demuestran una correlación positiva y relevante entre la satisfacción laboral y clima organizacional de las cuales son; identidad, apoyo y ambiente.

Martínez (2017), el objetivo de la indagación fue observar y dar a conocer la relación entre la satisfacción laboral del docente, la dirección escolar y el clima. Su estudio es de diseño muestral estratificado. La muestra fue para maestros de 5.733 colegios de los países latinoamericanos que compiten en el TERCE de la UNESCO (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay, Ecuador, Guatemala, Uruguay, Costa Rica, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Honduras y Perú). Los resultados obtenidos muestran que el clima del aula, el ambiente laboral, el apoyo entre maestros y la directiva, se relaciona significativamente en el grado de satisfacción laboral de los profesores Latinoamericanos.

Zans (2017), se planteó como objetivo en describir el CO y establecer el desempeño laboral que existe en los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Con un enfoque cuantitativo y con elementos

cualitativos, tipo es descriptivo - explicativo. Se obtuvo una muestra de 59 personas y oficinistas. Se utilizó las técnicas e instrumentos precisos para una correcta indagación. El resultado obtenido nos indica que el CO presente en la FAREM, es de optimismo, de bienestar y entusiasmo, también hay despego e indisposición en baja medida, por ende, se considera entre favorable y desfavorable.

Santiago (2016), su propósito fue conocer la forma de liderazgo y las conductas de los principales líderes de Puerto Rico. Este es un estudio de investigación cualitativa que utiliza un estudio de caso. Se utilizaron personal no docente, maestros y padres de familia para recopilar datos y observar el entorno escolar. Los datos se recopilaron utilizando una variedad de técnicas. La cuadrícula de gestión se utiliza para analizar el sistema de gestión del director. Los resultados muestran que los directores con un estilo de liderazgo flexible son adecuados para liderar escuelas y mejorar sus calificaciones. Se concluyó que varios factores contribuyeron a la buena estructura organizativa mencionada por los participantes, como la comunicación, la colaboración, el compromiso con la escuela y la presencia de la autoridad.

En los antecedentes nacionales encontramos a los autores Balcazar y Visalot (2018), su propósito de su investigación fue explicar la magnitud del CO y su influencia entre las relaciones interpersonales de las áreas administrativas de la UGEL Chachapoyas. Este fue un estudio de diseño descriptivo correlacional y como muestra de 80 trabajadores de la UGEL Chachapoyas. El método aplicado fue el cuestionario. Sus resultados muestran la relación entre el CO y las relaciones interpersonales de los personales administrativos de la UGEL, siendo positivamente alta y se concluye que a mejor nivel del CO las relaciones interpersonales de los recursos humanos aumentan.

Morales (2018), su objetivo principal fue determinar si se encuentra una relación entre la Gestión del Talento Humano del personal administrativo y el Clima Laboral. El tipo de investigación fue cuantitativo, tipo aplicado con diseño no experimental con corte transversal, de nivel descriptivo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. El número de personas en este estudio llegó a 80 empleados en los 16 departamentos de Gestión de UGEL con el mismo número de muestras contadas. Con base a los resultados de la

investigación, llegando a la conclusión que si existe una relación moderada en la gestión del talento humano y el CO en los trabajadores administrativos de la UGEL.

Pérez, Rojas y Alpaca (2018), este trabajo se estableció como objetivo en determinar la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N°3 – Trujillo, 2018. Es un estudio con diseño de contrastación correlacional, la muestra son los trabajadores de la UGEL N°3 – Trujillo conformada por un total de 55 trabajadores. Los resultados indicaron que en la UGEL N°3 los trabajadores se sienten conformes con el entorno y la asignación de sus labores, ya que la institución se preocupa poderles brindar un lugar de trabajo en donde se sientan cómodos, a fin de obtener una buena calidad de trabajo. Se concluyó que la gestión del talento humano y la satisfacción laboral están muy relacionados; por lo tanto, la gestión influye de manera significativa en la satisfacción de los trabajadores de la UGEL Trujillo.

Vásquez (2018), tuvo como objetivo establecer la relación entre la Gestión Directiva Administrativa y el clima laboral docente. El estudio fue de tipo básica, correlacional, no experimental, con diseño transeccional, la muestra se consideró al director, pedagogos y empleados del establecimiento de educación. El instrumento aplicado fue el cuestionario. El resultado obtenido nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar las hipótesis investigadas, se concluyó que La Gestión Administrativa del director influye directamente en el CO en el centro de educación.

Villafuerte (2018), tuvo como objetivo determinar la dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, en las condiciones que desempeñan sus funciones el personal administrativo y académico. Fue una investigación de tipo básico, su diseño es no experimental con un nivel correlacional y de corte transversal. Su muestra fue de 144 trabajadores entre educativos y personal administrativo, el instrumento aplicado fue de dos cuestionarios. Se concluye que la cultura organizacional estaba relacionada con la satisfacción laboral en la Red UGEL.

En los antecedentes locales encontramos al autor Urbano (2018), se planteó como objetivo diagnosticar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de una institución del Estado peruano.

Se empleó el método del censo donde se recopiló datos del conocimiento de cada colaborador, en relación a las variables, el instrumento utilizado es el cuestionario y una escala de medición de actitudes. Los resultados de la prueba estadística no paramétrica de Chi-cuadrado, donde el un 54% de empleados estimaron que el clima organizacional es favorable y en relación al desempeño laboral con un 38% lo califica como excelente. La prueba de Chi-cuadrado proyecta un valor teórico igual a 88,25 menor al valor calculado de 839,44. Por ende, se rechazó la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Y se concluye que el CO mejora el desempeño laboral de los personajes de la ALA-HZ.

Maza y Agüero (2018), tuvo como propósito analizar la correlación que hay entre la Gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los trabajadores de la Oficina de Administración de SENACE. Su método fue aplicado de hipotético deductivo, con un nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental - transversal. La muestra es de 40 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario su instrumento. La conclusión que llego a través de sus resultados obtenidos fue que la gestión administrativa tiene relación positiva muy alta con respecto al satisfacción laboral ($Rho = ,953$; $p = 0.000 < 0.05$).

Estela y Vergara (2017) se planteó como propósito indagar los factores que impactan en el clima organizacional de los trabajadores en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Es de estudio de tipo aplicado, se utilizó teorías existentes. La población investigada fue de 430 colaboradores con una muestra de 107 colaboradores. Su técnica que se aplicó es la encuesta y como herramienta el cuestionario. De acuerdo a la prueba estadística del Chi cuadrado se rechaza la hipótesis de independiente, porque el p-valor de 0.00 es menor al 0.05. Entonces, existe una relación significativa entre la gestión municipal y el clima en un 95% de confianza. Se concluye que el CO de la municipalidad está en un nivel básico, por ello algunos colaboradores no están conformes con el liderazgo autoritario que se emplea al igual la falta de motivación, teniendo una comunicación defensiva y entre otros.

Soriano (2017), Su objetivo propuesto es analizar la influencia del CO sobre el desempeño de los trabajadores de la municipalidad. El estudio es de tipo no

experimental con corte transversal. Se concluye que efectivamente hay una influencia positiva en el CO sobre el desempeño en los personales de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Sánchez y Morales (2015), tuvo como propósito determinar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huaraz. El de estudio es de tipo descriptivo, con diseño no experimental, contando con una modelo de 44 colaboradores. Su instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran que solo un 25% de los colaboradores que fueron calificados tienen desempeño bajo. Concluyendo, que un clima laboral positivo incide de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL.

Para nuestras teorías se consideraron a los autores más destacados en su campo, siendo relevantes para esta investigación.

Históricamente, la construcción de la conceptualización del Clima Laboral inicia con la teoría de campo de Kurt Lewin a finales de 1930, evalúa todo lo que ocurre en su entorno, realizando juicios de valor en función de su realidad, comportamiento y rendimiento laboral. Para el autor García (2009), menciona que el Clima Laboral determina el sentimiento personal, el desempeño, la productividad y la satisfacción del trabajo, considerando el entorno humano y natural para el trabajo diario, lo que incide en la satisfacción del personal y por ende en la productividad.

Además, Brunet, (1987) lo define como la percepción de los trabajadores dentro de su centro de labor, siendo influido por una variedad de variables o factores que están directamente relacionados, como resultado el ambiente puede ser agradable o toxico. En su libro destaca tres enfoques; En primer lugar, el factor psicológico individual, que se centra en la motivación y el entusiasmo que siente el personal para cumplir con sus deberes. En segundo lugar, el factor grupal, destaca la importancia del trabajo en equipo a base de los valores colectivos del personal promoviendo la productividad. Y por último el factor organizacional, donde la organización debe de estar bien estructurado, con una comunicación asertiva y con sus normas – leyes claras para todos los empleados de la empresa.

Dentro de las teorías de satisfacción organizacional, define los siguientes conceptos:

Robbins y Judge (2009, p. 31), indica que la satisfacción laboral es una percepción emocional de los diferentes aspectos de la organización donde se desarrolla las actividades y que el trabajador puede encontrarse parcialmente satisfecha con ciertas características e insatisfecha con otros aspectos, generando una actitud en el trabajador cuando realiza su trabajo. Además, Andresen, Domsch y Cascorbi (2007), mencionan que la satisfacción organizacional como el estado emocional gustoso, esto de acuerdo a la perspectiva en el trabajo; dicho estado es alcanzado con la satisfacción de las necesidades de los colaboradores a través de su trabajo (p. 719).

Los factores según; Robbins y Judge (2009, p. 84), expone cuatro factores de la satisfacción laboral para conseguir alto nivel, entonces; El primer factor es el que plantea retos mentales, donde algunos de los colaboradores optan trabajar en las entidades que generan la facilidad de poder tomar sus propias decisiones, para poder hacer uso de las habilidades y aptitudes que poseen, también las labores que son establecidas al personal y la retroalimentación. El segundo factor es las recompensas equitativas, hacen mención de incentivos económicos y no económicos, donde son pagos justos y el reconocimiento institucional. El tercer factor son las condiciones apropiadas de trabajo, se describe a lugares cómodos, limpios, seguros y que cuenten con los recursos necesarios para el desempeño de las actividades, también la estabilidad laboral es un factor influyente en el cumplimiento de los trabajos, porque, los empleados se sienten preocupados sobre tiempo de duración de su contrato. Por último, el factor de la interacción entre los compañeros donde el lugar del trabajo es donde pasan la mayor parte de su jornada. Cabe recalcar que la interacción no solo debe asociarse con el trato entre compañeros, sino también con el gerente y jefe inmediato, que generará un ambiente laboral más sociable.

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo, diseño y nivel de investigación

3.1.1. Tipo

Nuestra investigación se basó en un método cuantitativo, que se expresa como un conjunto de secuencias y no se puede saltar ningún paso. Se generan objetivos de acuerdo a la realidad, se revisa la literatura y se construye un marco teórico, fijando hipótesis y variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, P. 4). Teniendo en cuenta a Cook (como citó Cardena et al 2017) señalan que la investigación cuantitativa busca medir, analizar, datos numéricos para luego someterlos a pruebas estadísticas para la comprobación de la hipótesis.

3.1.2. Diseño

El estudio fue de diseño no experimental – Transversal, ya que, según Hernández, et. (2014), afirma que el estudio no experimental es metodología y práctica, puesto que las variables independientes no se llegan a manipular. Se llama a un diseño transversal cuando se recoge datos en el instante o en el momento, su objetivo es describir variables y estudiar su interrelación en un momento dado (p. 153-154). También, Sousa, Driessnack y Costa. (2007), consideran no son aleatorias, ni se manipulan las variables, ósea se observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de ninguna manera.

3.1.3. Nivel

Se realizó de nivel correlacional según Hernández, et. (2014), manifiesta que tiene la finalidad de dar a conocer el grado de asociación entre las variables que sean de dos o más de una muestra particular (p.93). Además, Sanca (2011), considera que la relación que existe entre las variables de la población que se va investigar, midiendo el coeficiente de correlación, que no precisamente sean causales.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Clima Laboral (Variable Independiente)

A. Definición conceptual

Brunet, (1987) lo define como la percepción de los trabajadores dentro de su centro de labor, siendo influido por una variedad de variables o factores que están directamente relacionados, como resultado el ambiente puede ser agradable o toxico.

B. Definición operacional

Se presenta la variable en tres dimensiones, utilizando la técnica de la entrevista, lo cual se utilizará como instrumento el cuestionario, con una escala Likert.

C. Indicadores

Factores psicológico individual; Motivación y entusiasmo; Factor grupal; trabajo en equipo, valores colectivos y productividad Y Factor organizacional; comunicación asertiva, estructura y normas – leyes.

D. Escala de medición

Escala Likert; Totalmente desacuerdo = 1, Desacuerdo = 2, Neutro = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5.

3.2.2. Satisfacción Organizacional (Variable Dependiente)

A. Definición conceptual

Robbins y Judge (2009, p. 31), indica que la satisfacción laboral es una percepción emocional de los diferentes aspectos de la organización donde se desarrolla las actividades y que el trabajador puede encontrarse parcialmente satisfecha con cierto características e insatisfecha con otros aspectos, generando una actitud en el trabajador cuando realiza su trabajo.

B. Definición operacional

Se presenta la variable en cuatro dimensiones, utilizando la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario, con una escala Likert.

C. Indicadores

Factor laboral que plantee retos mentales; libertad de desempeño y autonomía; Recompensas equitativas; Incentivos económico y no económico; Condiciones de trabajo; ambiente de trabajo y estabilidad laboral e Interacción entre compañeros; relación entre compañeros y relación con el supervisor.

D. Escala de medición

Escala Likert; Totalmente desacuerdo = 1, Desacuerdo = 2, Neutro = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Arias, Villasís y Miranda (2016), mencionan que la población de investigación es un conjunto de casos, limitado, definido y accesible, que sirve para sacar la muestra y analizar si cumple con los criterios establecidos. (pg., 202)

Estuvo conformada por los trabajadores de la UGEL Recuay, de trabajadores del régimen del servicio civil como; DLEG N°276 (Nombrados) y DLEG N°1057 (CAS) y locadores.

3.3.2. Muestra

Según Hernández y Carpio (2019), afirman que muestra es el subgrupo de la población de estudio que vamos a recolectar datos, y que tiene que precisar y concretar con exactitud, además de que debe ser representativo de la población. Con la muestra el investigador intenta demostrar que los resultados encontrados en la se globalice en la población. Así mismo, Ventura. (2017), manifiesta que carácter inductivo, indicando que la parte estudiada sea la representación de la realidad de la población.

La muestra utilizada en el estudio consta de las cinco áreas de las UGEL Recuay; La Dirección 3 trabajadores, Área de Gestión Pedagógica 11, Área de Gestión Institucional 6, Área de Administración 10 y el Área del Órgano de Control Institucional 2 trabajadores. (32 trabajadores en total)

3.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico por conveniencia, según Otzen Y Manterola (2017), mencionan que selecciona aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

A. Criterios de inclusión

La muestra considerada fueron todos los trabajadores administrativos de la UGEL-Recuay que estén en el DLEG N°276 (Nombrados) y DLEG N°1057 (CAS) y locadores del mismo centro.

B. Criterios de exclusión

En nuestro estudio no se consideró a los trabajadores administrativos que laboran en los diversos colegios de la jurisdicción de la UGEL-Recuay, tan solo se trabajara con los que laboran en la misma entidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó es la Encuesta, donde (García, 1993, citado por Casas, Repullo Y Donato, 2003). Donde define que es serie de procedimientos estandarizados de investigación, donde se analiza y recoge los diferentes datos de una muestra estudiada.

3.4.2. Instrumento

Según Hernández, et., (2014) define que un cuestionario se basa en interrogantes de una o más variables que se medirán, para que el resultado se ha más acertado debe de relacionarse con la realidad problemática, objetivos y la hipótesis.

El instrumento que se aplicó es el cuestionario, que consiste en un formato redactado en forma de consultas para recolectar información sobre variables dependiente e independiente, que consta de 16 preguntas, 8 de la variable clima laboral y 8 de la variable satisfacción organizacional y se centra en 3 dimensiones para la primera variable y 4 en la segunda (Revisar el Anexo 3).

3.4.3. Validez

De acuerdo por (Messick, 1980, citado por Pérez, Chacón y Moreno, 2000) mencionan que la validez de constructo es una de las principales de todos los tipos de validez, lo cual es percepción unificadora que completa las consideraciones de validez de contenido y de criterio en la investigación, donde se va probar la hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes.

En la validez de constructo, para nuestras variables se consideró del título del proyecto de investigación, la primera variable clima laboral, para sus dimensiones se estaría tomando los tres enfoques planteados por Brunet que son; el factor psicológico individual, factor grupal y factor organizacional. En la segunda variable satisfacción laboral, para sus dimensiones se planteó los cuatro factores de Robbins y Judge que son; factor que se plantee retos mentales, factor de recompensas equitativas, factor de condiciones apropiadas de trabajo y por último el factor de la interacción entre los compañeros. Los indicadores se obtendrán de las definiciones expuestas por cada autor. Cabe mencionar que cada pregunta se relaciona entre sí (Revisar el Anexo 5).

García (2002), considera que es el juicio lógico del experto sobre las características del aprendizaje del encuestado y lo que se incluye en la prueba o encuesta.

Como segunda validez para nuestro instrumento se recorrió en el juicio de tres expertos.

El primer validador es José Víctor Peláez Valdivieso, Doctor en Administración, donde calificó que las variables tienen relación con la dimensión, la dimensión con el indicador, el indicador con los ítems y los ítems con las opciones de respuestas (Revisar el Anexo 6). El segundo validador es Jesús López Rodríguez, Magister en Gestión Pública, de la misma manera considera que hay relación (Revisar el Anexo 7). Por último, la tercera validadora fue Urteaga Meléndez Rosa Mercedes. Magister en Administración, considera que hay relación. (Revisar el Anexo 8).

3.4.4. Confiabilidad

Reidl (2013), menciona que es una prueba de consistencia de los resultados obtenidos de los encuestados, que muestra el error de medición. Permitiendo predecir la incertidumbre que puede ocurrir en la calificación del individuo.

Para dar confiabilidad al instrumento se empleó el alfa de Cronbach para señalar que existe firmeza entre los ítems que están interrelacionados. Determinando que el Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable de clima laboral es un valor de 0.828 (Revisar el Anexo 9) y para el cuestionario de la variable satisfacción organizacional es 0.863 (Revisar el Anexo 10) lo cual los resultados muestran que son altamente confiables puesto que fueron mayores al valor 0.50

3.5. Procedimiento

Se empleó el cuestionario en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay, en el 2021. Para lo cual se presentó un documento de aceptación por parte de la entidad para proceder a aplicar la encuesta. Después de obtener los resultados, se tabulo la información obtenida de nuestra muestra, llenando los resultados obtenidos al programa de Microsoft Excel, posteriormente, se trasladó al programa estadístico SPSS, para realizar la sumatoria de las variables y dimensiones. Cabe mencionar que esta investigación no ha manipulado las variables.

3.6. Método de análisis de datos

Según Guallar, et. (2017), menciona que es el proceso que el investigador aplicará los datos obtenidos por el instrumento, que le permitirá alcanzar los objetivos del estudio.

La recolección de datos fue obtenida con la aplicación de nuestro cuestionario, el cual fue aplicado en la muestra de la unidad de análisis, se realizó el vaciado de información en una hoja de cálculo de Excel, donde se realizó la baremación por cada variable y dimensión, por último, se trasladó toda la información en el programa estadístico SPSS versión 25.

3.7. Aspectos éticos

The nuremberg code (1947), menciona que los individuos que será investigados, deberán de tener la capacidad legal para consentir y elegir el

análisis, sin ningún obstáculo alguno de fraude, fuerza, engaño, amenaza, intimidación, etc. Esto debido a que se requiere que los investigados puedan entender lo que eligen o deciden. Para lo cual se recomienda que el investigador informe cual es la naturaleza, el objetivo, el tiempo, los métodos que se van aplicar y los riesgos o inconvenientes que podrían suscitarse. Además, afirma que la responsabilidad es de todos, ya sea el que inicia y los que ayudan.

Esta investigación se realizó de acuerdo a los criterios éticos, considerando;

El Principio de Beneficencia. – La investigación contiene la información que explicará a los encuestados sobre los beneficios y riesgos a la que van ser sometidos, lo cual les ayudará a tomar su aceptación o rechazo.

El Principio de no Maleficencia. – La investigación presentada no causa daños a los encuestados, ya que contiene contenidos honestos.

El principio a la Autonomía. – Se respetará la decisión de los encuestados considerando el derecho de reserva de la identidad de los trabajadores encuestados.

El Principio de Justicia. - La selección de la muestra no discrimina la raza, religión y el sexo de los individuos, además la información recopilada en esta tesis es de efecto académico.

IV. RESULTADOS

En nuestra investigación, se procedió a realizar la prueba de normalidad, con el objetivo de corroborar que prueba estadística se ajusta más a nuestro tipo de investigación, al tener una muestra de 32 se realizó la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 1. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	0.391	32	0.000
SATISFACCIÓN ORGANIZACIONAL	0.511	32	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia.

El resultado nos muestra que las variables tienen un nivel de significancia de 0,000, que es menor a $< 0,05$ que significa que no son normales, por ende, se aplicara un análisis no paramétrico utilizando el Rho de Spearman para responder a nuestros objetivos y poder contrarrestar nuestra hipótesis.

Los coeficientes rho de Spearman, es una medida de correlación de variables en un nivel de medición ordinal, mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordenando por rangos. Según (Hernández., 1997, como se citó por Mondragón, 2014)

Tabla 2. Cuadro de Valoración de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor	Significado
[0.91 a 1.00]	Positivamente perfecta
[0.76 a 0.90]	Positivamente muy fuerte
[0.51 a 0.75]	Positivamente considerable
[0.11 a 0.50]	Positivamente media
[0.01 a 0.10]	Positivamente débil
0	No existe
[-0.01 a -0.10]	Negativamente débil
[-0.11 a -0.50]	Negativamente media
[-0.51 a -0.75]	Negativamente considerable
[-0.76 a -0.90]	Negativamente muy fuerte
[-0.91 a -1.00]	Negativamente perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández & Fernández, 1998.

Objetivo específico 1. Identificar la relación que existe entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021

Tabla 3. *Correlación de Spearman entre la dimensión Factor Psicológico Individual y la variable Satisfacción Organizacional*

Correlaciones				
			Factor Psicológico Individual	Satisfacción Organizacional
Rho de Spearman	Facto Psicológico Individual	Coeficiente de correlación	1.000	,608**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción Organizacional	N	32	32
		Coeficiente de correlación	,608**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

Existe una correlación positivamente considerable ($r=0.608$) entre la dimensión Facto Psicológico Individual y la variable Satisfacción Organizacional, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01.

Significa que hay puntajes moderados de la dimensión Factor Psicológico Individual que se relaciona con la variable Satisfacción Organizacional. En un nivel individual cada colaborador es consiente que la motivación influye en su desempeño esto puede afectar tanto de manera positiva como negativa en su rendimiento, el entusiasmo de cada uno de los trabajadores no se está dando acorde a lo que requiere la organización, notoriamente son conscientes que si están satisfecho pueden lograr buenos resultados en su trabajo, pero no se sienten seguros de su libertad de desempeño y no tienen autonomía para desarrollar propuesta de mejora.

Objetivo específico 2. Identificar la relación que existe entre los factores grupales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021.

Tabla 4. *Correlación de Spearman entre la dimensión Factor Grupal y la variable Satisfacción Organizacional*

		Correlaciones	
		Factor Grupal	Satisfacción Organizacional
Rho de Spearman	Factor Grupal		
	Coefficiente de correlación	1.000	,846**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	32	32
Satisfacción Organizacional	Coefficiente de correlación	,846**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

Existe una correlación positivamente muy fuerte ($r=0.846$) entre la dimensión Factor Psicológico Individual y la variable Satisfacción Organizacional, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01.

Significa que hay puntajes altos de la dimensión Factor Grupal que se relaciona con la variable Satisfacción Organizacional. En el nivel grupal de cada área el trabajo en equipo es adecuado y está reflejado en la productividad colectiva que se ejerce con buenos valores, destacando la solidaridad y la empatía entre compañeros, a ello se suma la relación adecuada y consolidada entre el jefe de área con sus subordinados y el estilo de liderazgo del director de la UGEL que está generando confianza entre los colaboradores.

Objetivo específico 3. Identificar la relación que existe entre los factores organizacionales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021.

Tabla 5. Correlación de Spearman entre la dimensión Factor Organizacional y la variable Satisfacción Organizacional

		Correlaciones		
			Factor Organizacional	Satisfacción Organizacional
Rho de Spearman	Factor Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,742**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Satisfacción Organizacional	N	32	32
		Coefficiente de correlación	,742**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

Existe una correlación positivamente considerable ($r=0.742$) entre la dimensión Facto Organizacional y la variable Satisfacción Organizacional, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01.

Significa que hay puntajes altos de la dimensión Factor Organizacional que se relaciona con la variable Satisfacción Organizacional. En el nivel organizacional las relaciones y la comunicación no están buena entre las áreas demostrando que el rendimiento general es inadecuado, pero se recalca las decisiones tomadas por los jefes que es justa y que brindan retroalimentación cuando el trabajador lo requiera. Se destaca el ambiente físico y la infraestructura de la UGEL, poseyendo herramientas, tecnologías, equipos y materiales y escritorios cómodos, espacios amplios y con buena iluminación para desarrollar un buen trabajo. En las recompensas no económicas, se sienten satisfechos por el reconocimiento en público de sus actividades y el cumplimiento de las metas proyectadas. En lo económico el pago para algunos trabajadores es oportuno y para otros es fuera de la fecha

Objetivo General. Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay - 2021

Tabla 6. Correlación de Spearman entre las variables Clima Laboral y Satisfacción Organizacional

		Correlaciones	
		Clima Laboral	Satisfacción Organizacional
Rho de Spearman	Clima Laboral	1.000	,714**
			0.000
		32	32
	Satisfacción Organizacional	,714**	1.000
		0.000	
		32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

Existe una correlación positivamente considerable ($r=0.714$) entre las variables Clima Laboral y Satisfacción Organizacional, se reafirma por la significancia en el nivel 0.01.

Significa que hay puntajes altos entre la relación de las variables Clima Laboral y Satisfacción Organizacional. En nuestra primera variable a nivel individual es moderadamente satisfactorio, porque cumplen con las actividades establecidas, en el nivel grupal el trabajo colectivo es óptimo esto se debe por la influencia de los jefes de cada área y el estilo de liderazgo del Director, el nivel organizacional muestran resultados medianamente favorables porque no hay buena relación entre las áreas destacando la ausencia de una comunicación asertiva por otra parte la organización cuenta con una infraestructura, materiales y equipos adecuados para desarrollar las actividades de forma eficiente. En nuestra segunda variable, el planteamiento de retos personales es estimulado, pero no hay iniciativa por un cierto temor de no ser aceptado las opiniones, las recompensas económicas no son realizados de forma puntual para algunos y las no económicas si son bien aceptadas por el reconocimiento que realizan, las condiciones de trabajo son la idóneas para que se pueda ejercer las actividades y la interacción de compañeros de área es buena, pero con otras áreas es deficiente la comunicación.

Contratación De Hipótesis

H0: No existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

H1: Sí existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

En el resultado de la contratación de Hipótesis por el Rho Spearman (Revisar la Tabla 6) nos muestra que las variables tienen un nivel de significancia de 0,00, que es menor a $< 0,05$ que significa que se rechaza la hipótesis nula (H_0), y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), donde podemos inferir que existe una relación significativa entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay en el 2021.

V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico es: Identificar la relación que existe entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021. El resultado obtenido fue un valor de Rho de Spearman de ($r=0.608$) que es una correlación positivamente considerable. Los administrativos reconocen que su motivación está relacionada con su rendimiento que pueden ser eficientes o deficientes al cumplir sus actividades. Tienen libertad de desempeño y autonomía que pueden ejercer en sus áreas, pero no lo realizan porque carecen de entusiasmo, esto se debe a que no se sientan seguros de ejercer esa libertad laboral. De la misma manera Estela, (2017) demuestra en sus resultados que el 76.7% de los colaboradores reconocen que existe una limitación de su autonomía en la toma de decisiones, como consecuencia se llega a la improvisación con la información para que puedan dar su idea. La atmosfera social que se logra percibir genera una motivación baja como consecuente su productividad también se ve afectada de manera negativa sobre las actividades que desarrollan. En tal sentido el autor García, (2009) destaca que el influenciador es la motivación que logra desarrollar el personal, porque esto se va ver reflejado en su desempeño para poder cumplir los objetivos de la organización, si se descuida el entusiasmo esto va generar un aumento de ausentismo y rotación, con ello la indiferencia entre compañeros, por ello es importante dar a conocer la autonomía que tienen para que puedan ejercer dentro de sus límites para que se sientan comprometidos con la organización. Por esta razón es importante dar a conocer desde un inicio al colaborador el nivel de autonomía que pueda ejercer, sin descuidar la motivación y el entusiasmo con la finalidad de prevenir el ausentismo.

El segundo objetivo específico es: Identificar la relación que existe entre los factores grupales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021. El resultado obtenido fue un valor de Rho de Spearman de ($r=0.846$) que es una correlación positivamente muy fuerte. El trabajo en equipo es la óptima esto se debe a que se aplica buenos valores colectivos dentro del área, existe una buena relación de jefe y subordinado esto se refleja en la productividad que logran como área. De mismo

modo Balcazar y Visalot (2018) dan a conocer que la comunicación asertiva y la empatía son fundamentales para que se pueda lograr un buen trabajo en equipo, se debe de potenciar las relaciones interpersonales por el bienestar del área de trabajo, la confianza entre el jefe y el subordinado depende del dialogo interactivo esto se refleja que solo un 78.5% llegan a tener una buena comunicación con su superior. Del mismo modo los autores Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) indican que la satisfacción es compartida por las circunstancias internas del grupo, donde las condiciones de trabajo se convierten en la fuente de satisfacciones permanentes, ocasionando la cooperación y la tolerancia ante las diferencias, esto reduce la agresividad interpersonal y permite generarse un ambiente de paz. Por tal motivo las relaciones interpersonales se deben de trabajar en su desarrollo para poder mejorar la eficiencia en la realización de las actividades y la confianza en el quipo.

El tercer objetivo específico es: Identificar la relación que existe entre los factores organizacionales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021. El resultado obtenido fue un valor de Rho de Spearman de ($r=0.742$) que es una correlación positivamente considerable. La relación e interacción entre las áreas no es buena, por la derivación de documentos que no es oportuno como consecuencia se acumula las solicitudes, reclamos e informes generales que en ocasiones no se responde en la fecha establecida. Reconocen que las sanciones establecidas por los encargados de áreas son justas y se les brinda retroalimentación cuando se requiera y el ambiente físico dispone de herramientas y equipos adecuados. Así como Soriano (2017) en su resultado muestra que el 84% del personal reconoce que el ambiente físico y la tecnología no son favorables para el cumplimiento de sus actividades, hay una barrera comunicativa con su superior, falta de capacitaciones y un trato justo, estos influyen que no se encuentren satisfechos. Como también los autores Robbins y Judge (2009) destacan que la política de la organización, despidos, infraestructura donde pasa mayor parte los trabajadores va generar que realicen un análisis de su entorno, esto va demostrar algunas dificultades y oportunidades que ofrece el sistema de la organización para ellos. Destacando que la asociación no solo es entre compañeros de área, sino que es a nivel general abarcando a todos los trabajadores incluyendo a los jefes. Por

este motivo, la organización debe de brindar las condiciones adecuados para que sus colaboradores se sientan a gusto y puedan desarrollar bien sus tareas, la política debe de ser justa y razonable, la infraestructura debe de cumplir con los estándares para la seguridad y se debe de emplear una comunicación asertiva.

El objetivo general de esta investigación es: Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021. El resultado obtenido fue un valor de Rho de Spearman de ($r=0.714$) que es una correlación positivamente considerable. La variable Clima Laboral se evaluó en tres enfoques, el primero es a nivel individual donde cada colaborador desarrolla sus actividades en relación a su motivación y entusiasmo, el segundo nivel es grupal donde el trabajo en equipo es incentivado de forma correcta por los jefes de áreas destacando por el estilo de liderazgo que lo ejercen y el tercer nivel es organizacional donde la comunicación y la interacción con otras áreas es deficiente. En la variable Satisfacción Organizacional en la dimensión de planteamiento de retos mentales en la libertad de desempeño y autonomía es impulsado por la UGEL, la dimensión de recompensas equitativas en incentivos económicos es inoportuno porque no se paga en la fecha establecida, sin embargo, se reconoce el desempeño de los trabajadores en la parte no económica, la dimensión de condiciones de trabajo el ambiente es apta para el desarrollo de las tareas y por último la dimensión de interacción entre compañeros de la misma área es buena, pero entre áreas es mala. Si comparamos los resultados de Pedraza (2018), que muestra que, si hay relaciones positivas entre los 8 factores del Clima Organizacional, solo 3 factores están relacionados con la Satisfacción Laboral teniendo un valor de Chi Cuadrado de 0.69, de las cuales son el ambiente, apoyo y la identidad, mencionando que estos generan un gran impacto en la satisfacción intrínseca y extrínseca de los colaboradores. Base a los resultados obtenidos se confirma que el Clima Organizacional revela la Satisfacción Laboral de los empleados encuestados, determinando que los gerentes deben de destinar un presupuesto en el desarrollo de prácticas administrativas al personal que favorezcan a los tres factores mencionados, porque, desde el punto de vista del trabajador estos le ayudan a lograr la satisfacción en su trabajo. Así mismo el autor Brunet, (1987)

manifiesta que el clima está relacionado por ciertos factores que son individual, grupal y organizacional que están inmersas en la naturaleza de la organización, que la actitud del colaborador no solo depende de su comportamiento individual sino de la forma de como logra percibir el ambiente laboral y sus características de la organización. Por esa razón es importante que el gestor diagnostique como perciben el clima laboral sus colaboradores, para que comprenda cuales son los factores que determinan su satisfacción en la organización.

VI.CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos para nuestros objetivos de esta investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se cumplió con el objetivo general de la investigación, que se determinó que si existe relación entre las variables: Clima laboral y Satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021, obteniendo una correlación de $r=0.714$ y un nivel de significancia de 0.000, que es menor a $< 0,05$ que significa que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).
2. Con respecto al primer objetivo específico, se identificó la relación que si existe entre la dimensión: Factores Psicológicos Individuales con la Satisfacción Organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021, obteniendo una correlación de $r=0.608$ y un nivel de significancia de 0.000. Se reconoce que a nivel individual de los colaboradores se sienten bien y cumplen con sus tareas.
3. Con respecto al segundo objetivo específico, se identificó la relación que si existe entre la dimensión: Factores Grupales con la Satisfacción Organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021. obteniendo una correlación de $r=0.846$ y un nivel de significancia de 0.000. El trabajo de grupo de área es admirable, reconocen y aprueban el estilo de liderazgo de su jefe inmediato.
4. Con respecto al tercer objetivo específico, se identificó la relación que si existe entre la dimensión: Factores Organizacionales con la Satisfacción Organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay – 2021, obteniendo una correlación de $r=0.742$ y un nivel de significancia de 0.000, A nivel organizacional se aprecia una deficiencia en la relación entre otras áreas y esto se ve perjudicado en la acumulación de expedientes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los enfoques de los factores organizacionales, grupales e individuales psicológicos, están relacionados con la satisfacción de los colaboradores, por ello se le tiene que dar la misma importancia a cada una de ellas para promover un buen clima laboral. Es importante que el director de la UGEI, gestione talleres de sensibilización laboral y trabajo en equipo que mejoren los tres niveles.

Segunda: Para establecer bien el enfoque psicológico individual, es importante realizar una buena selección de personal y brindar la información desde un inicio del nivel de autonomía que puede ejercer.

Tercera: Para establecer bien el enfoque del factor grupal, las relaciones interpersonales se deben de estimular a través de talleres y juegos de confianza, para poder mejorar la eficiencia en la realización de las actividades y el compañerismo en equipo.

Cuarto: Para establecer bien el enfoque del factor organizacional, debe de estar bien estructurado y cada cierto tiempo se tiene que evaluar una retroalimentación de acuerdo a la realidad del momento además se debe de aplicar una política justa

Quinto: Ambicionamos que esta investigación académica sirva de ayuda a la UGEL de Recuay, como también a las diferentes Unidades Gestión Educativa Local, gestionando la calidad de trabajo de sus trabajadores detectando así el clima laboral y la satisfacción en el momento oportuno.

Sexto: A los futuros investigadores sugerimos que la investigación presentada es de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, que para trabajos posteriores se utilice variables donde se relacione con el clima laboral, cómo pueden ser desempeño laboral, ya que está ayudará a realizar una mejor investigación.

REFERENCIAS

- Andresen, M, Domsch, M y Cascorbi, A. (setiembre del 2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal of Labor Research, Springer* (28). Recuperado de <https://n9.cl/l95r4>
- Arias, Villasís y Miranda (2016). The research protocol III. Study Population. *Revista Redalyc*. Recuperado de <https://n9.cl/511g7>
- Balcazar y Visalot (2018). Clima organizacional y relaciones interpersonales en el área administrativa de la UGEL Chachapoyas. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://n9.cl/hcwt6>
- Blanco, S, Cerdas, V y García, J. (2021). Organizational Environments in Costa Rican Public Schools: A Multifactor Analysis. *Gale OneFile* (45). Recuperado de <https://n9.cl/ohk1c>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1.^a ed.). Tribas. México.
- Cardena, P. *et al.* (2017). Quantitative methods, qualitative methods or combination of research: an approach in the social sciences. *Revista Redalyc* (8). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Casas, J, Repullo, J Y Donato, J. (2003). Surveys as a research technique. Composition of questionnaires and statistical processing of data (I). *Revista ELSEVIER* (31). Recuperado de <https://n9.cl/qj6z>
- Director de la Ugel Recuay suspendido 60 días. (9 de julio del 2020). *Huaraz Noticias*. Recuperado de <https://n9.cl/lwi3>
- Estela, G y Vergara, M. (2017). Clima organizacional y su impacto en la gestión de la municipalidad provincial de Huaraz en el periodo 2016. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <https://n9.cl/4dmnf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Redalyc* (42). Recuperado de: <https://n9.cl/ftre>

- García, S (2002). Validity and Reliability in the Evaluation of Learning from a Hermeneutical Perspective. *Revista Scielo* (23). Recuperado de <https://n9.cl/catq6>
- Guallar, J. Ferran, N. Abadal, E. y Server, A. (2017), Library and information science journals in Spain: Thematic and methodological analysis. *ProQuest* (26). Recuperado de <https://n9.cl/h380c>
- Guillermo, E. Lora, L. Jiménez, L. (2021). Work psychosocial conditions influencing on absenteeism: Evaluation of an explicative model. *Gale OneFile* (38). Recuperado de <https://n9.cl/id4zx>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA* (1). Recuperado de <https://n9.cl/9cbr>
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología De La Investigación*. (6ª ed). México: McGRAW-HILL.
- Interponen denuncia penal por abuso de autoridad contra el director de UGEL en Juanjui. (2 de julio del 2018). *Voces*. Recuperado de <https://n9.cl/rwlui>
- Lobato, J. (2021). The Workplace Violence Against Women in the Judgments of the Argentinian Ordinary Labor Justice. *Gale OneFile* (23). Recuperado de <https://n9.cl/0u5dr>
- Martínez, C. (2017). The impact of school leadership and school environment on teacher job satisfaction in latin America. *Revista EPAA/AAPE* (80). Recuperado de <https://n9.cl/3iby4>
- Maza, L y Agüero, H (2018). Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://n9.cl/llaos>
- Morales, W. (2018). Gestión del talento humano y clima laboral en la UGEL 16, Barranca 2018. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://n9.cl/mtb63>
- Otzen, T Y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Revista Scielo* (35). Recuperado de <https://n9.cl/5r8d>

- Palma, A, Ahummada, M y Ansoleada, E. (2018). How do Chilean workers cope with the workplace violence?. *Revista Dialnet* (17). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6713995>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista De Investigación* (15). Recuperado de <https://n9.cl/84qd4>
- Pérez, J, Chacón, S y Moreno, R. (2000). Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Revista Redalyc* (12). Recuperado de <https://n9.cl/gzmt7>
- Pérez, Rojas y Alpaca (2018). La Gestión del talento humano como elemento fundamental en la satisfacción laboral en la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018. *Ciencias y Negocios* (1). Recuperado de <https://n9.cl/uw8c>
- Profesores denuncian a director de UGEL cusco por abuso de autoridad. (11 de agosto del 2020). *PrimeraHora.pe*. Recuperado de <https://n9.cl/ap7ce>
- Reidl, L (2013). Reliability of measurement. *Revista Scielo* (2). Recuperado de <https://n9.cl/yobyx>
- Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Sanca, M. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista Scielo Bolivia* (12). Recuperado de <https://n9.cl/m4e5j>
- Sánchez, Y & Morales, A. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz 2015. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <https://n9.cl/6cdsg>
- Santiago, R. (2016). Estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de una escuela de excelencia. (Tesis de Doctorado). Recuperado de <https://n9.cl/294ej>
- Soriano, J. (2017). Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz 2017. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <https://n9.cl/kra8l>

- Sousa, V, Driessnack, M y Costa, I. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Scielo Brasil* (3). Recuperado de <https://n9.cl/4vbw>
- The nuremberg code 1947. (1996). *BMJ: British Medical Journal. ProQuest* (7070). Recuperado de <https://n9.cl/sc7o>
- Urbano, J. (13 de abril del 2021). Trabajadores administrativos demandan pago de Sub Cafae a la UGEL Huaraz. *Ancash Noticia*. Recuperado de <https://n9.cl/e658r>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino* (11). Recuperado de <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vásquez, A. (2018). Evaluation of the administrative directive management and educational organizational climate of the educational institution N ° 2022 "Sinchi Roca" Ugel 04. Comas - Lima 2018. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://n9.cl/e28v4>
- Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Redalyc* (43). Recuperado de <https://n9.cl/aji8y>
- Villafuerte, M. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la RED 22 – UGEL 04 – Comas, 2016. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://n9.cl/68por>
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://n9.cl/03re>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz De Operacionalización de Clima Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral (Variable Independiente)	Brunet, (1987) lo define como la percepción de los trabajadores dentro de su centro de labor, siendo influido por una variedad de variables o factores que están directamente relacionados, como resultado el ambiente puede ser agradable o toxico.	Factores psicológico individual	Motivación	La técnica es la Encuesta. El instrumento es el Cuestionario.	Escala Likert <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente desacuerdo. • Desacuerdo. • Neutro . • De acuerdo. • Totalmente de acuerdo.
			Entusiasmo		
		Factor grupal	Trabajo En Equipo		
			Valores Colectivos		
			Productividad		
		Factor organizacional	Comunicación Asertiva		
			Estructura		
			Normas – Leyes		

FUENTE: Elaboración Propia.

ANEXO 2. Matriz De Operacionalización de Satisfacción Organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Satisfacción Organizacional (Variable Dependiente)</p>	<p>Robbins y Judge (2009, p. 31), indica que la satisfacción organizacional es una percepción emocional de los diferentes aspectos de la organización donde se desarrolla las actividades y que el trabajador puede encontrarse parcialmente satisfecha con ciertas características e insatisfecha con otros aspectos, generando una actitud en el trabajador cuando realiza su trabajo.</p>	Plante retos mentales	<p>Libertad de desempeño</p> <p>Autonomía</p>	<p>La técnica es la Encuesta. El instrumento es el Cuestionario.</p>	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente desacuerdo. • Desacuerdo. • Neutro . • De acuerdo. • Totalmente de acuerdo.
		Recompensas equitativas	<p>Incentivo Económico</p> <p>Incentivo no económico</p>		
		Condiciones de trabajo	<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Estabilidad laboral</p>		
		Interacción entre compañeros	<p>Relación entre compañeros</p> <p>Relación con el supervisor</p>		

FUENTE: Elaboración Propia

ANEXO 3. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Clima Laboral (Variable Independiente)	Factores psicológico individual	Motivación	1. TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es correlacional de tipo cualitativo. 2. DISEÑO DE ESTUDIO El estudio ha realizar es de diseño no experimental – Transversal, ya que no se va manipular las variables. 3. TIPO DE MUESTRA Es no probabilístico por conveniencia, ya que se seleccionará aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos.
¿Existe relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021?	Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021	El clima laboral se relaciona con la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.		Factor grupal	Trabajo En Equipo	
ESPECIFICO	ESPECIFICO	ESPECIFICO		Valores Colectivos	Productividad	
¿Existe relación entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021?	Identificar la relación que existe entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021	Los factores psicológicos individuales se relacionan con la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021		Factor organizacional Comunicación Asertiva	Comunicación Asertiva	
				Estructura	Normas – Leyes	
¿Existe relación entre	Identificar la relación que	Los factores grupales se		Satisfacción Organizacional	Libertad de desempeño	

<p>los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021</p>	<p>existe entre los factores grupales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021</p>	<p>relacionan con la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021</p>	<p>(Variable Dependiente)</p>	<p>Laboral que plantea retos mentales</p>	<p>Autonomía</p>	<p>4. TAMAÑO DE MUESTRA La muestra será de 32 trabajadores administrativos de la Ugel Recuay.</p>	
<p>Existe relación entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021</p>	<p>Identificar la relación que existe entre los factores organizacionales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021</p>	<p>Los factores organizacionales se relacionan con la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021</p>		<p>Recompensas equitativas</p>	<p>Incentivo económico</p>		<p>5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>VARIABLE 1: Clima Laboral TÉCNICA Es la Encuesta INSTRUMENTO Será el cuestionario, con realización propia.</p> <p>VARIABLE 2: Satisfacción Organizacional TÉCNICA Es la Encuesta INSTRUMENTO Será el cuestionario, con realización propia.</p>
				<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Ambiente de trabajo</p>		
				<p>Interacción entre compañeros</p>	<p>Estabilidad laboral</p>		
					<p>Relación entre compañeros</p>		
					<p>Relación con el supervisor</p>		

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 4. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA: Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay

Objetivo: Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

Instrucciones: El cuestionario posee 16 preguntas, cuyas respuestas contribuirán al conocimiento de los directivos de la UGEL Recuay, para que dispongan de una mejora del clima organizacional y la satisfacción de sus trabajadores administrativos. Es importante que responda con sinceridad. Marque con una (X) la respuesta que usted considere más conveniente.

Cuyas alternativas son las siguientes:

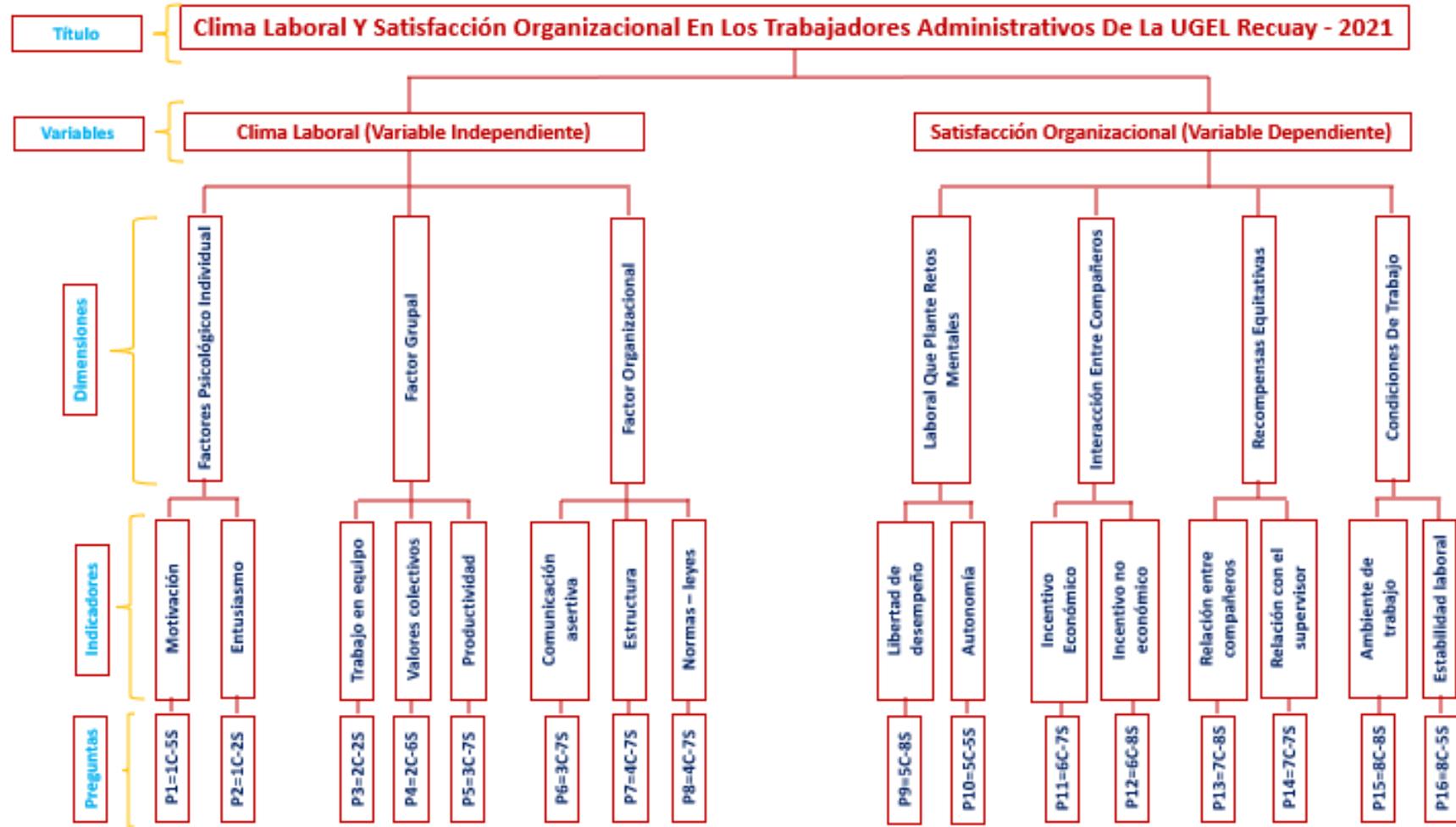
Escala de Likert	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Genero	M	F	Edad							
DIMENSIONES	ENUNCIADOS					VALORES				
CLIMA ORGANIZACIONAL						1	2	3	4	5
Facto Psicológico Individual	1. Sientes que tu motivación influye en el cumplimiento de tus retos personales.									
	2. Me siento satisfecho por los resultados que logro en mi trabajo.									
Factor Grupal	3. Considera que si se desarrolla el trabajo en equipo.									
	4. He recibido apoyo por parte de mis compañeros de trabajo.									
	5. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.									
Factor Organizacional	6. Considera que hay buena comunicación con tus compañeros de trabajo.									
	7. Recibe retroalimentación sobre su trabajo.									
	8. Mi jefe de área es justo con sus									

	decisiones.					
SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
Laboral que plante retos mentales	9. La entidad permite expresar mis opiniones con franqueza, sin temor a represalias.					
	10. Desde el puesto donde me encuentro, puedo hacer propuestas de mejora para el buen funcionamiento del Servicio de la UGEL.					
Recompensas equitativas	11. Los pagos generalmente se realizan en el tiempo oportuno.					
	12. Cuando realizó un adecuado trabajo, obtengo reconocimiento por parte del director.					
Condiciones de trabajo	13. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.					
	14. Consideras que tener un trabajo seguro aumentaría tu rendimiento.					
Interacción entre compañeros	15. Tengo buena relación con mis compañeros de mi área					
	16. Sientes que el liderazgo que aplica los directivos de la UGEL, es la correcta.					

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 5. Esquema de validación de constructo



Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 6. Carta de evaluación del instrumento por el validador 1

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN.**

Dr. Jose Victor Peláez Valdivieso

Docente de la escuela de Administración de la filial Trujillo

RAMIREZ RIVERA, Analy identificado con DNI N° 70941582 y RODRIGUEZ VILLACORTA, Renzo identificado con DNI N° 72637389 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad Cesar Vallejo”, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser valido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis titulado:

“Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay - 2021”

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 16 de junio de 2021.

Ramírez Rivera, Analy Frainet
D.N.I. 70941582

Rodríguez Villacorta, Renzo Barnard
D.N.I. 72637389

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO

“Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay - 2021”.

2. PROBLEMA GENERAL:

¿Existe relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021?

3. HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS NULA

Que si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

3.2. HIPÓTESIS ALTERNA

Que si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Identificar la relación que existe entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.
2. Señalar la relación que existe entre los factores grupales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021
3. Comprender la relación que existe entre los factores organizacionales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental-Transversal con un nivel correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO

1. CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2. INSTRUCCIONES:

El cuestionario posee 16 preguntas, cuyas respuestas contribuirán al conocimiento de los directivos de la UGEL Recuay, para que dispongan de una mejora del clima organizacional y la satisfacción de sus trabajadores administrativos. Es importante que responda con sinceridad. Marque con una (X) la respuesta que usted considere más conveniente.

Cuyas alternativas son las siguientes:

Escala de Likert	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente satisfecho	Poco satisfecho	Neutral	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho

FICHA DE VALIDACION PARA EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional (Variable Independiente)	Factores Psicológico Individual	Motivación	Sientes que tu motivación influye en el cumplimiento de tus retos personales.						X		X		X		X		
		Entusiasmo	Me siento satisfecho por los resultados que logro en mi labor.						X		X		X		X		
	Factor Grupal	Trabajo en equipo	Considera que se desarrolla el trabajo en equipo.						X		X		X		X		
		Valores colectivos	He recibido apoyo por parte de mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Productividad	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.						X		X		X		X		
	Factor Organizacional	Comunicación asertiva	Considera que hay buena comunicación con tus compañeros de trabajo y jefe del área.						X		X		X		X		
		Estructura	Recibe retroalimentación sobre su trabajo.						X		X		X		X		
		Normas – leyes	Mi jefe de área es justo con sus decisiones.						X		X		X		X		
	Satisfacción Organizacional (Variable Dependiente)	Laboral Que Plante Retos Mentales	Libertad de desempeño	La entidad permite expresar mis opiniones con franqueza, sin temor a represalias.						X		X		X		X	
Autonomía			Desde el puesto donde me encuentro, puedo hacer propuestas de mejora para el buen funcionamiento del Servicio de la UGEL.						X		X		X		X		
Recompensas Equitativas		Incentivo Económico	Los pagos generalmente se realizan en el tiempo oportuno.						X		X		X		X		
		Incentivo no económico	Cuando realizo un adecuado trabajo, obtengo reconocimiento por parte del director.						X		X		X		X		
Condiciones De Trabajo		Ambiente de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.						X		X		X		X		
		Estabilidad laboral	Consideras que tener un trabajo seguro aumentaría tu rendimiento.						X		X		X		X		
Interacción Entre Compañeros		Relación entre compañeros	Tengo buena relación con mis compañeros de mi área.						X		X		X		X		
		Relación con el supervisor	Sientes que el liderazgo que aplica los directivos de la UGEL, es la correcta.						X		X		X		X		

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

DIRIGIDO A: Los trabajadores Administrativos de la Ugel Recuay 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jose Victor Peláez Valdivieso

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración



Lic. Adm. Peláez Valdivieso José
CLAD 16236

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 7. Carta de evaluación del instrumento por el validador 2

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN.**

Mg. Jesus López Rodriguez

Administrador de la UGEL Recuay

RAMIREZ RIVERA, Analy identificado con DNI N° 70941582 y RODRIGUEZ VILLACORTA, Renzo identificado con DNI N° 72637389 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad Cesar Vallejo”, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser valido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis titulado:

“Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay - 2021”

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 16 de junio de 2021.

Ramírez Rivera, Analy Frainet
D.N.I. 70941582

Rodríguez Villacorta, Renzo Barnard
D.N.I. 72637389

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

6. TÍTULO

“Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay - 2021”.

7. PROBLEMA GENERAL:

¿Existe relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021?

8. HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS NULA

Que si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

3.2. HIPÓTESIS ALTERNA

Que si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

9. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

9.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

4. Identificar la relación que existe entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.
5. Señalar la relación que existe entre los factores grupales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021
6. Comprender la relación que existe entre los factores organizacionales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

10. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental- Transversal con un nivel correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO

1. CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2. INSTRUCCIONES:

El cuestionario posee 16 preguntas, cuyas respuestas contribuirán al conocimiento de los directivos de la UGEL Recuay, para que dispongan de una mejora del clima organizacional y la satisfacción de sus trabajadores administrativos. Es importante que responda con sinceridad. Marque con una (X) la respuesta que usted considere más conveniente.

Cuyas alternativas son las siguientes:

Escala de Likert	1	2	3	4	5
Significado	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Neutral	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho

FICHA DE VALIDACION PARA EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional (Variable Independiente)	Factores Psicológico Individual	Motivación	Sientes que tu motivación influye en el cumplimiento de tus retos personales.						X		X		X		X		
		Entusiasmo	Me siento satisfecho por los resultados que logro en mi labor.						X		X		X		X		
	Factor Grupal	Trabajo en equipo	Considera que se desarrolla el trabajo en equipo.						X		X		X		X		
		Valores colectivos	He recibido apoyo por parte de mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Productividad	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.						X		X		X		X		
	Factor Organizacional	Comunicación asertiva	Considera que hay buena comunicación con tus compañeros de trabajo y jefe del área.						X		X		X		X		
		Estructura	Recibe retroalimentación sobre su trabajo.						X		X		X		X		
		Normas – leyes	Mi jefe de área es justo con sus decisiones.						X		X		X		X		
	Satisfacción Organizacional (Variable Dependiente)	Laboral Que Plante Retos Mentales	Libertad de desempeño	La entidad permite expresar mis opiniones con franqueza, sin temor a represalias.						X		X		X		X	
Autonomía			Desde el puesto donde me encuentro, puedo hacer propuestas de mejora para el buen funcionamiento del Servicio de la UGEL.						X		X		X		X		
Recompensas Equitativas		Incentivo Económico	Los pagos generalmente se realizan en el tiempo oportuno.						X		X		X		X		
		Incentivo no económico	Cuando realizo un adecuado trabajo, obtengo reconocimiento por parte del director.						X		X		X		X		
Condiciones De Trabajo		Ambiente de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.						X		X		X		X		
		Estabilidad laboral	Consideras que tener un trabajo seguro aumentaría tu rendimiento.						X		X		X		X		
Interacción Entre Compañeros		Relación entre compañeros	Tengo buena relación con mis compañeros de mi área.						X		X		X		X		
		Relación con el supervisor	Sientes que el liderazgo que aplica los directivos de la UGEL, es la correcta.						X		X		X		X		

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

DIRIGIDO A: Los trabajadores Administrativos de la Ugel Recuay 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jesus López Rodriguez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Publico



Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 8. Carta de evaluación del instrumento por el validador 3

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN.**

Mg. Urteaga Meléndez Rosa Mercedes

Docente de la escuela de Administración de la filial Trujillo

RAMIREZ RIVERA, Analy identificado con DNI N° 70941582 y RODRIGUEZ VILLACORTA, Renzo identificado con DNI N° 72637389 estudiantes del IX ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad Cesar Vallejo”, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis titulado:

“Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay - 2021”

En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradecemos por anticipado su espíritu altruista de colaboración y esperamos sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 16 de junio de 2021.

Ramírez Rivera, Analy Frainet
D.N.I. 70941582

Rodríguez Villacorta, Renzo Barnard
D.N.I. 72637389

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO

“Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay - 2021”.

2. PROBLEMA GENERAL:

¿Existe relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021?

3. HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS NULA

Que si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

3.2. HIPÓTESIS ALTERNA

Que si existe relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a.OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

7. Identificar la relación que existe entre los factores psicológicos individuales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.
8. Señalar la relación que existe entre los factores grupales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021
9. Comprender la relación que existe entre los factores organizacionales y la satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental-Transversal con un nivel correlacional.

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO

1. CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2. INSTRUCCIONES:

El cuestionario posee 16 preguntas, cuyas respuestas contribuirán al conocimiento de los directivos de la UGEL Recuay, para que dispongan de una mejora del clima organizacional y la satisfacción de sus trabajadores administrativos. Es importante que responda con sinceridad. Marque con una (X) la respuesta que usted considere más conveniente.

Cuyas alternativas son las siguientes:

Escala de Likert	1	2	3	4	5
Significado	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Neutral	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho

FICHA DE VALIDACION PARA EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional (Variable Independiente)	Factores Psicológico Individual	Motivación	Sientes que tu motivación influye en el cumplimiento de tus retos personales.						X		X		X		X		
		Entusiasmo	Me siento satisfecho por los resultados que logro en mi labor.						X		X		X		X		
	Factor Grupal	Trabajo en equipo	Considera que se desarrolla el trabajo en equipo.						X		X		X		X		
		Valores colectivos	He recibido apoyo por parte de mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Productividad	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.						X		X		X		X		
	Factor Organizacional	Comunicación asertiva	Considera que hay buena comunicación con tus compañeros de trabajo y jefe del área.						X		X		X		X		
		Estructura	Recibe retroalimentación sobre su trabajo.						X		X		X		X		
		Normas – leyes	Mi jefe de área es justo con sus decisiones.						X		X		X		X		
	Satisfacción Organizacional (Variable Dependiente)	Laboral Que Plante Retos Mentales	Libertad de desempeño	La entidad permite expresar mis opiniones con franqueza, sin temor a represalias.						X		X		X		X	
Autonomía			Desde el puesto donde me encuentro, puedo hacer propuestas de mejora para el buen funcionamiento del Servicio de la UGEL.						X		X		X		X		
Recompensas Equitativas		Incentivo Económico	Los pagos generalmente se realizan en el tiempo oportuno.						X		X		X		X		
		Incentivo no económico	Cuando realizo un adecuado trabajo, obtengo reconocimiento por parte del director.						X		X		X		X		
Condiciones De Trabajo		Ambiente de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.						X		X		X		X		
		Estabilidad laboral	Consideras que tener un trabajo seguro aumentaría tu rendimiento.						X		X		X		X		
Interacción Entre Compañeros		Relación entre compañeros	Tengo buena relación con mis compañeros de mi área.						X		X		X		X		
		Relación con el supervisor	Sientes que el liderazgo que aplica los directivos de la UGEL, es la correcta.						X		X		X		X		

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay 2021.

DIRIGIDO A: Los trabajadores Administrativos de la Ugel Recuay 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Urteaga Meléndez Rosa Mercedes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Administración



Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 9. Alfa de Cronbach de la variable de Clima Laboral

Fiabilidad

CLIMA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	16

FUENTE: Obtenido del IBM SPSS Statistics 25

ANEXO 10. Alfa de Cronbach de la variable de Satisfacción Organizacional

Fiabilidad

SATISFACCIÓN ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	16

FUENTE: Obtenido del IBM SPSS Statistics 25

ANEXO 11. Declaratoria De Autenticad Por Autores

Declaración Personal De Autenticidad Y De No Plagio

Yo, Ramírez Rivera, Analy Frainet

Identificado con **DNI 70941582**

Yo, Rodríguez Villacorta, Renzo Barnard

Identificado con **DNI 72637389**

De la Escuela Profesional de Administración de Empresas, autores del Proyecto de Investigación: Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay - 2021

DECLARAMOS QUE:

El tema del artículo de investigación seleccionada es auténtico, siendo el resultado de nuestro trabajo personal, no se ha copiado, y no sean utilizado ideas de artículos, trabajos, memorias, pensamientos, expresiones e ilustraciones diversas, sean digitales o impresas, mencionando que el origen y autor de las investigaciones, tanto en el marco del texto, figuras y tablas. En este sentido, somos conscientes del hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Huaraz, 02 de julio del 2021

Ramírez Rivera, Analy Frainet
D.N.I. 70941582

Rodríguez Villacorta, Renzo Barnard
D.N.I. 72637389

FUENTE: Elaboración Propia

ANEXO 12. Declaratoria De Autenticad De Asesor

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Sonia Magali Núñez Puse, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo (filial Huaraz), asesora del Trabajo de Investigación / Artículo de Revisión Literaria:

“Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay - 2021” de los autores **Analy Frainet Ramírez Rivera** identificado con el **DNI 70941582** y **Renzo Barnard Rodriguez Villacorta** identificado con el **DNI 72637389**, constato como asesora, que la investigación es auténtica, siendo el resultado de su trabajo, no se ha copiado, y no sean utilizado ideas de artículos, trabajos, memorias, pensamientos, expresiones e ilustraciones diversas, sean digitales o impresas, mencionando el origen y autor de las investigaciones, tanto en el marco del texto, figuras y tablas.

En este sentido, soy conscientes de la fe que doy, en respetar los derechos de autor y no hacer plagio. Si se comprueba lo contrario soy objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Huaraz, 02 de Julio de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Núñez Puse Sonia Magali	
DNI 16788327	Firma 
ORCID 0000-0001-9648-8108	

FUENTE: Obtenido por la Mg. Sonia Magali Núñez Puse, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales UCV.

ANEXO 13. Aceptación para la elaboración del proyecto de investigación

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

Recuay, 27 de octubre de 2021

Señores

Escuela Profesional de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, Vazañedo Muñoz Víctor Hugo identificado (a) con DNI N°32772895 representante de la institución Unidad de Gestión Educativa Local Recuay con el cargo de Director, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Ramirez Rivera Analy Frainet

b) Rodriguez Villacorta Renzo Barnard

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Clima Laboral y Satisfacción Organizacional En los Trabajadores Administrativos De La UGEL Recuay – 2021.

Si *No*

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si *No*

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

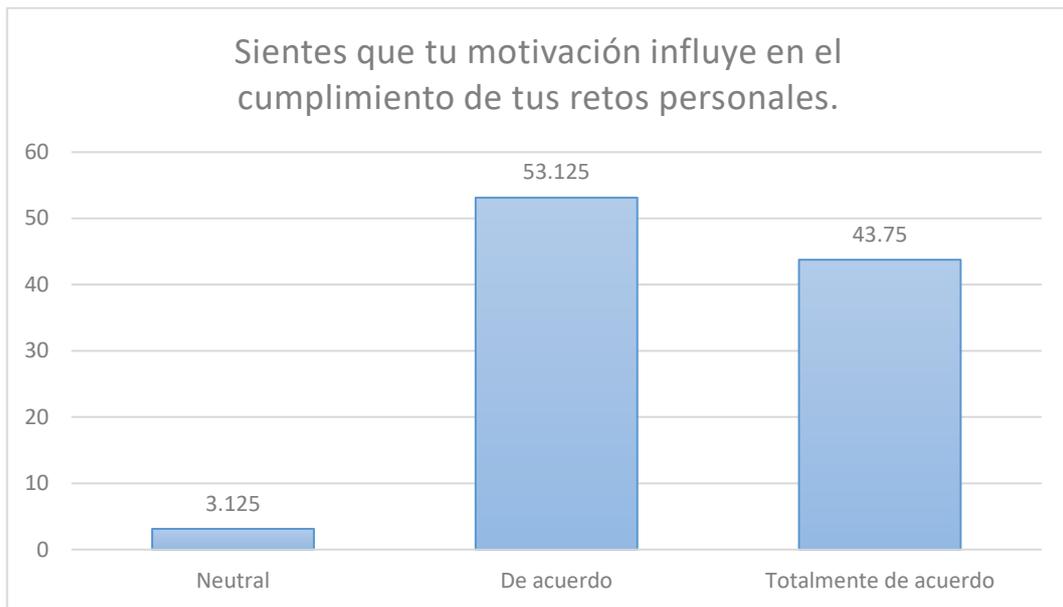
Firma y Sello

Vazañedo Muñoz Víctor Hugo

Director de la UGEL Recuay

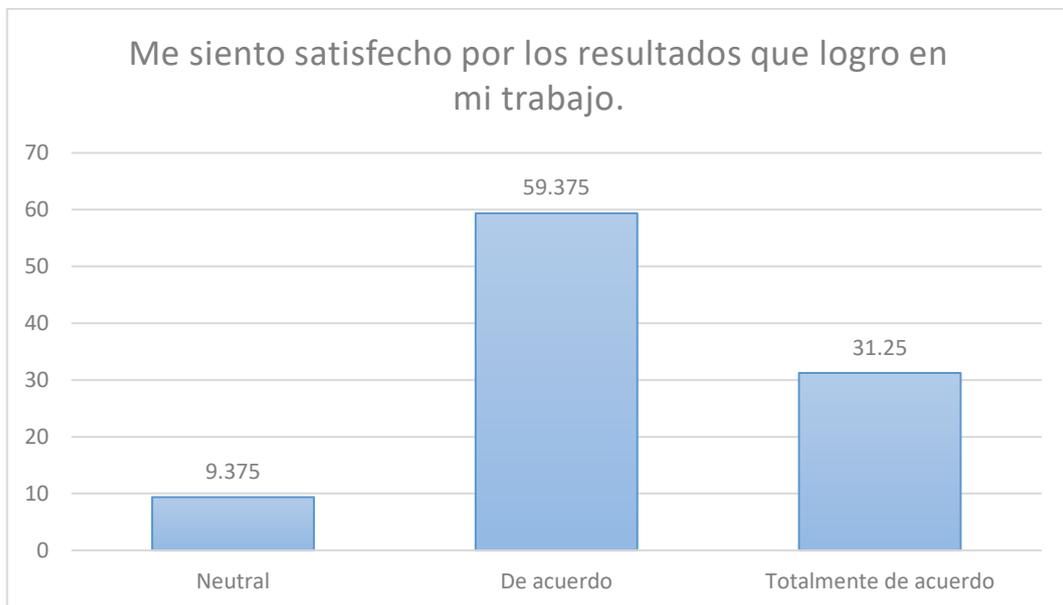
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 14. Resultados del ítem 1



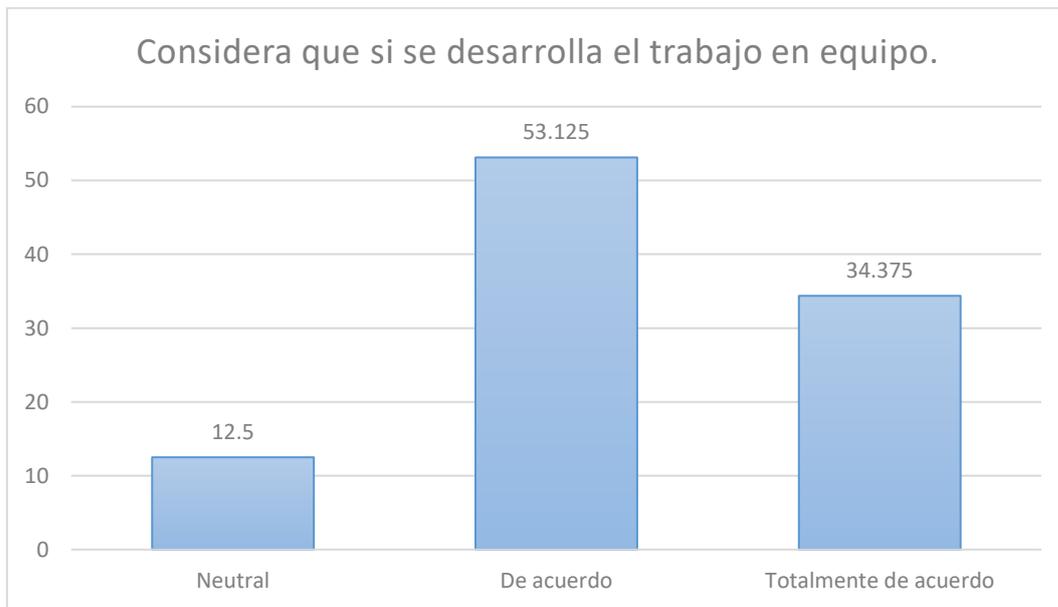
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 15. Resultados del ítem 2



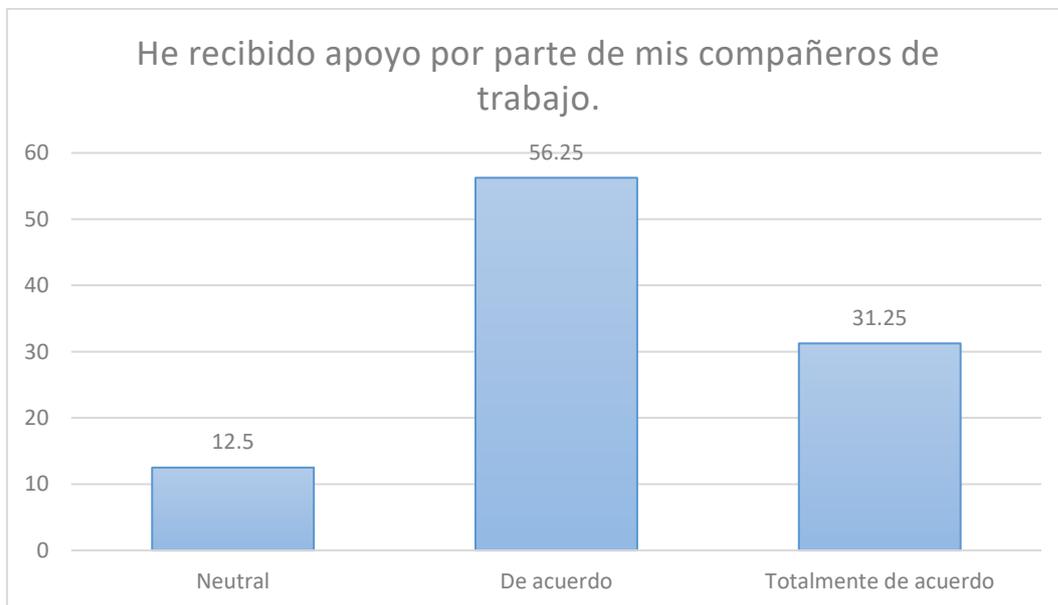
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 16. Resultados del ítem 3



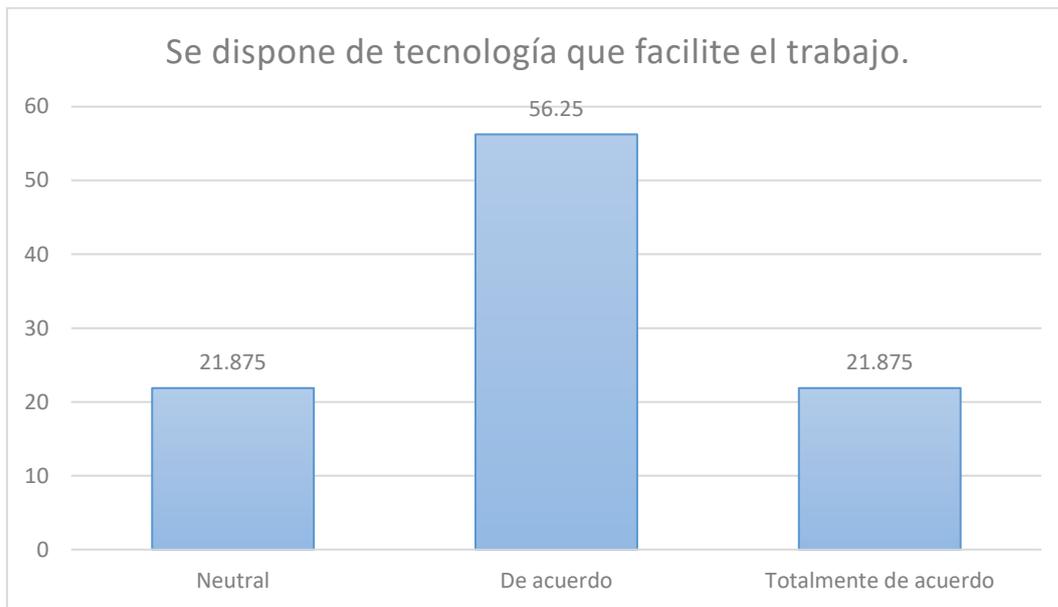
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 17. Resultados del ítem 4



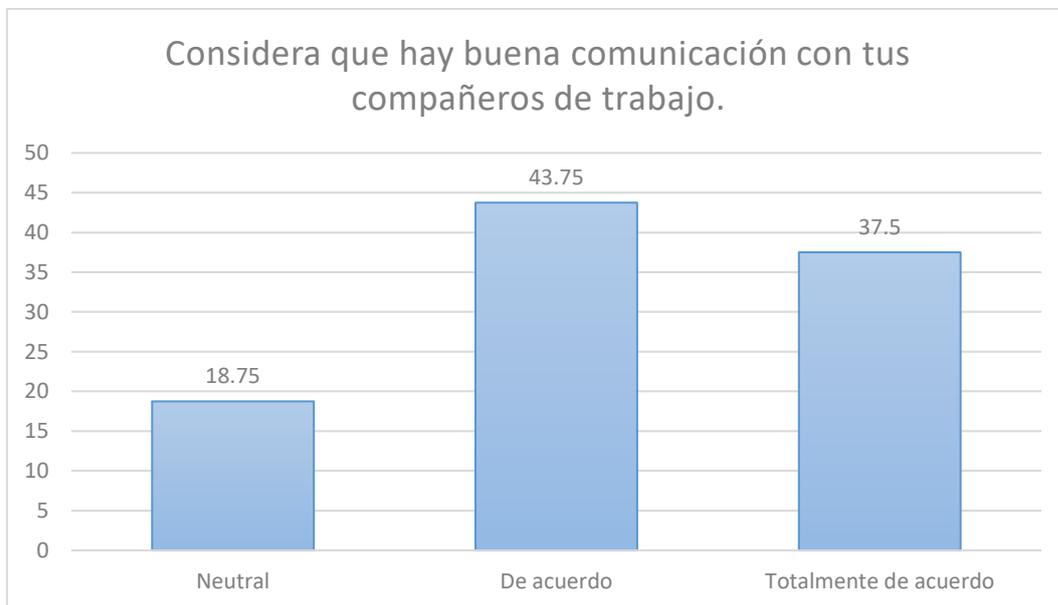
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 18. Resultados del ítem 5



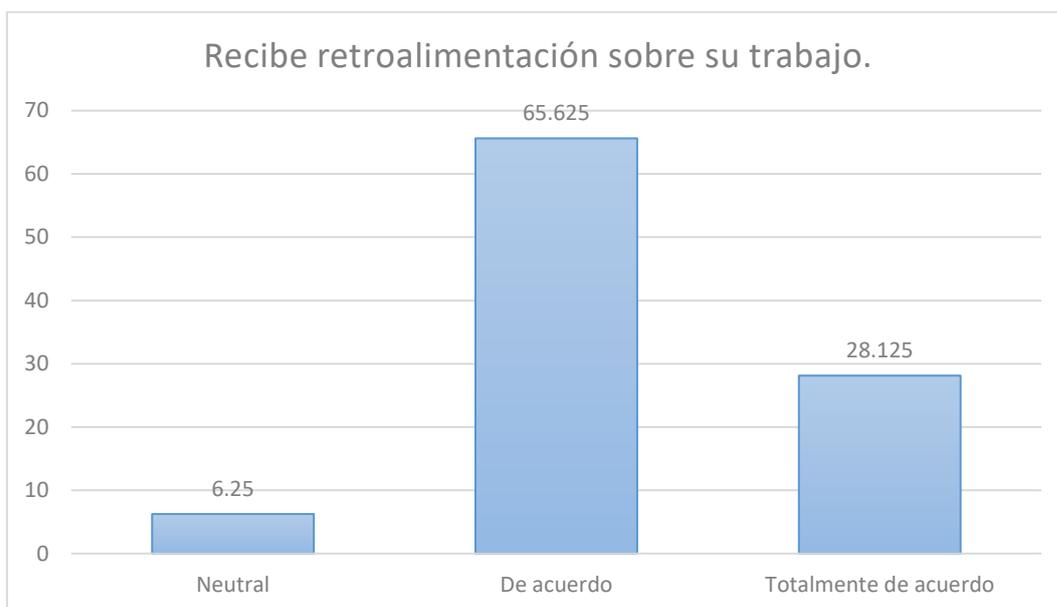
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 19. Resultados del ítem 6



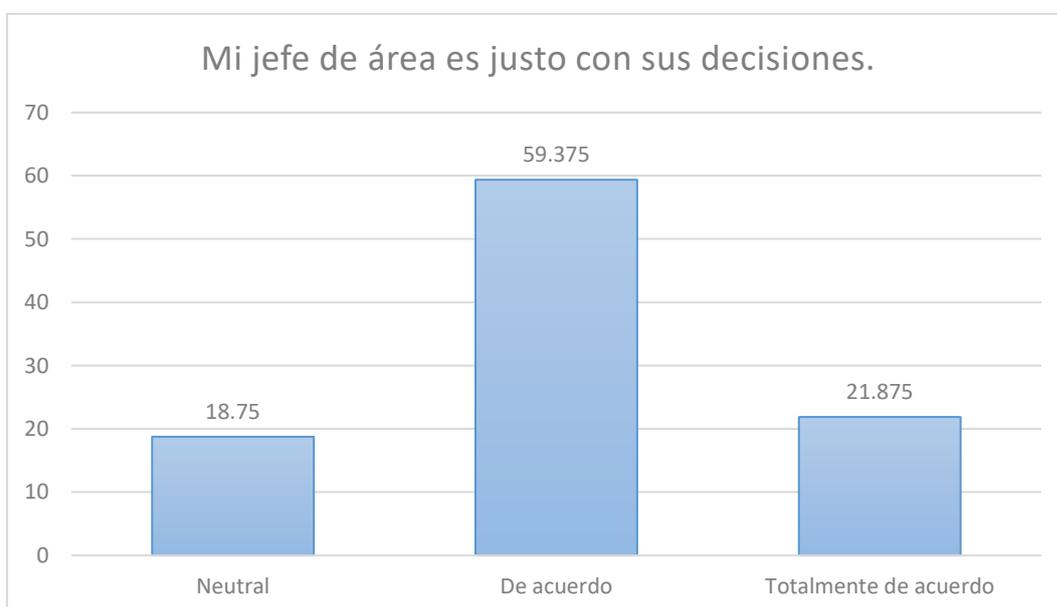
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 20. Resultados del ítem 7



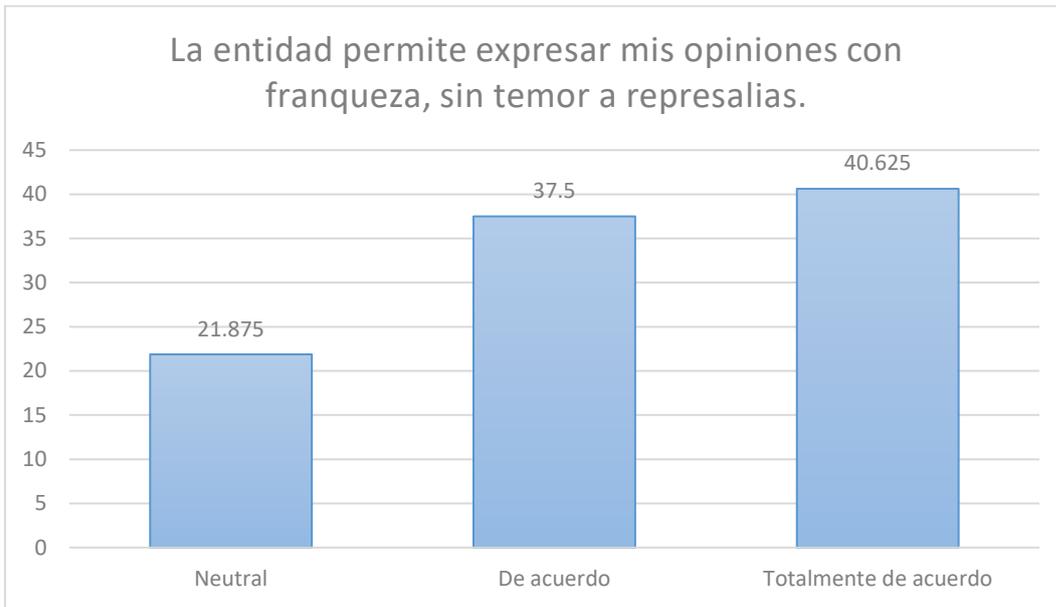
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 21. Resultados del ítem 8



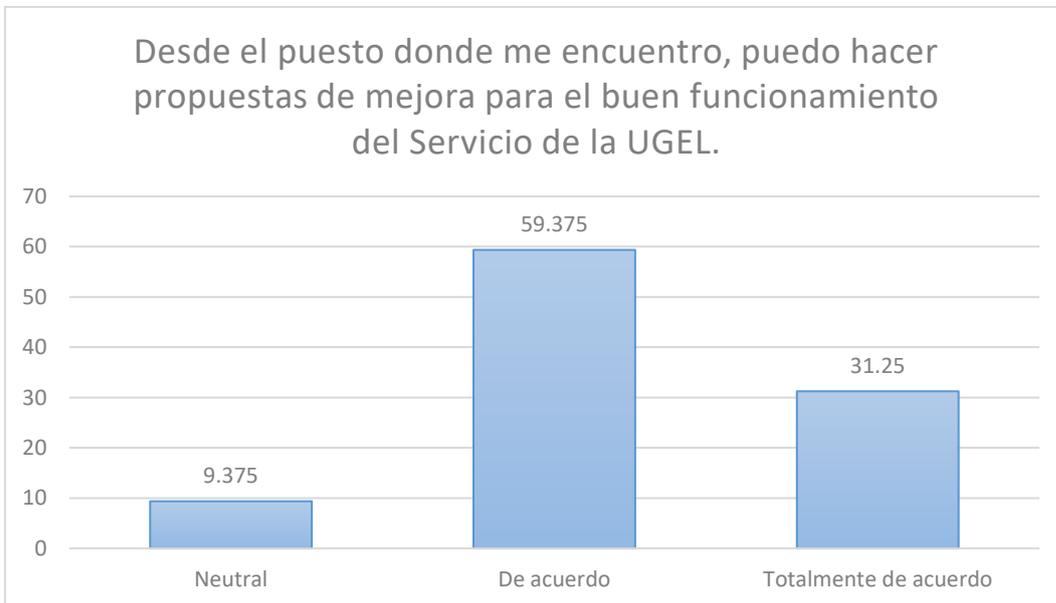
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 22. Resultados del ítem 9



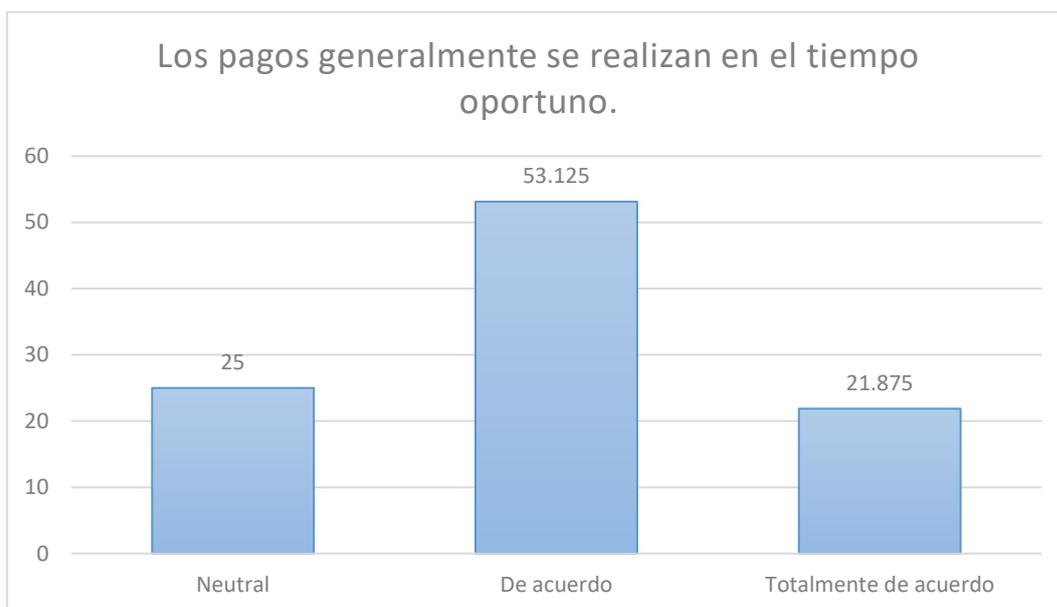
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 23. Resultados del ítem 10



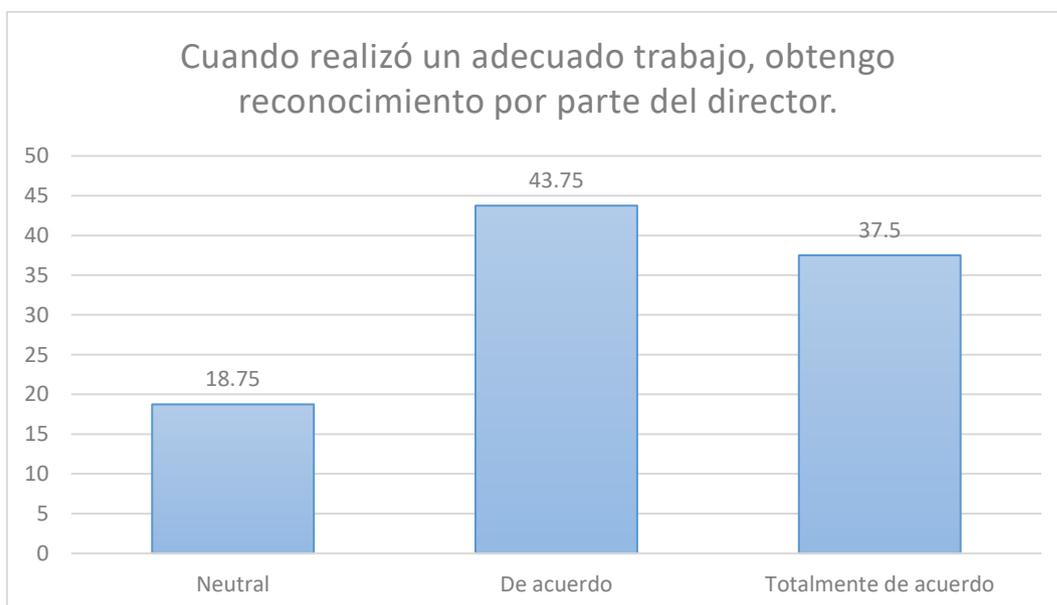
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 24. Resultados del ítem 11



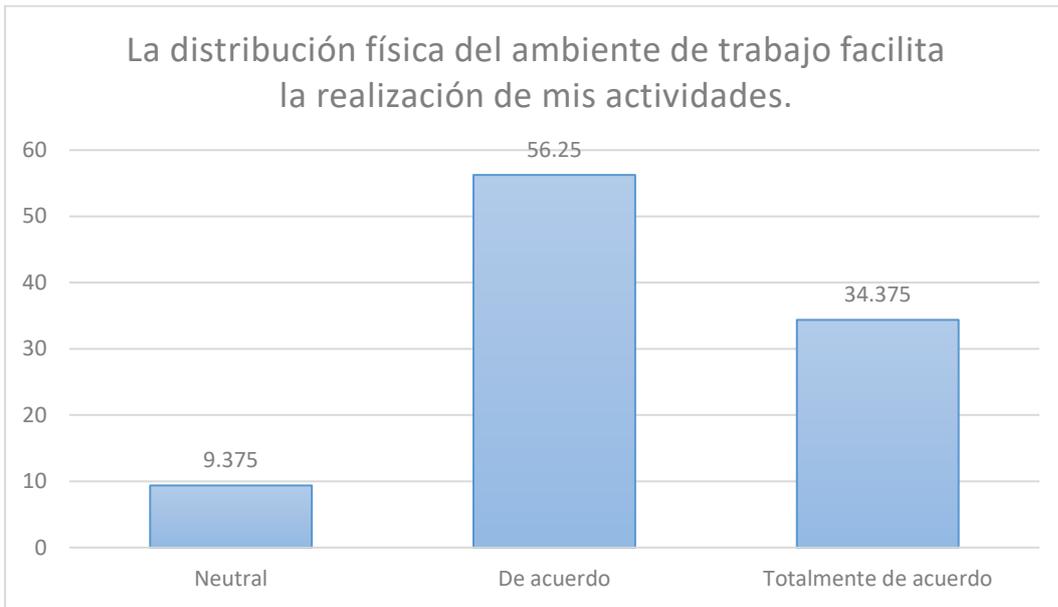
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 25. Resultados del ítem 12



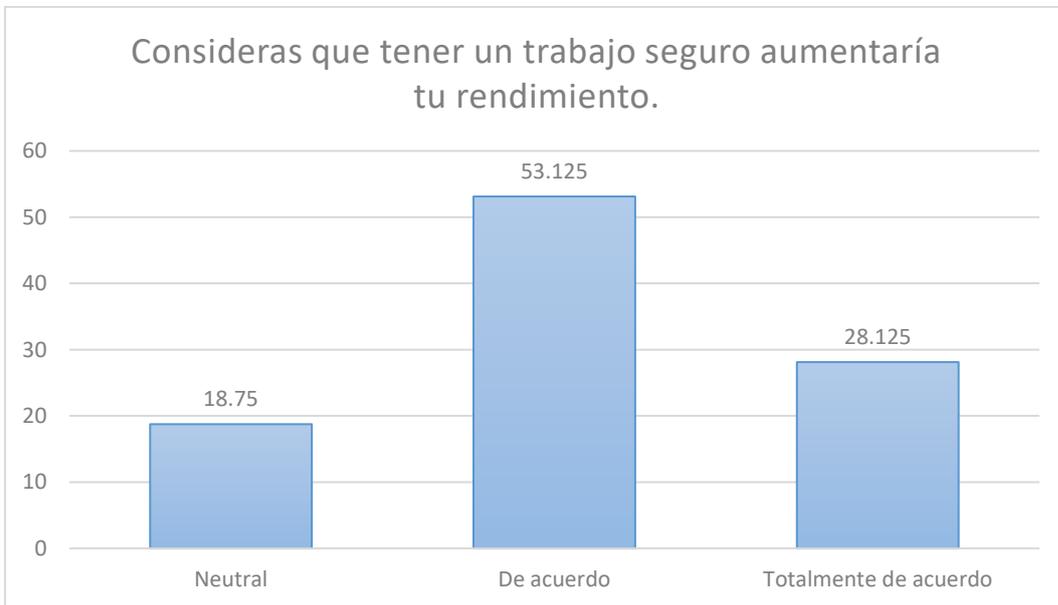
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 26. Resultados del ítem 13



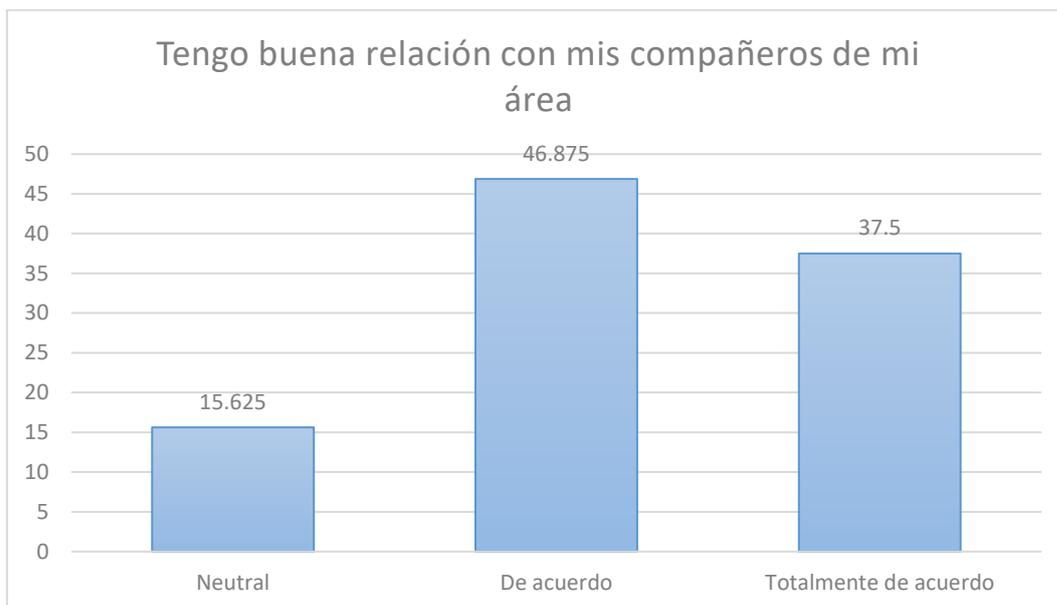
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 27. Resultados del ítem 14



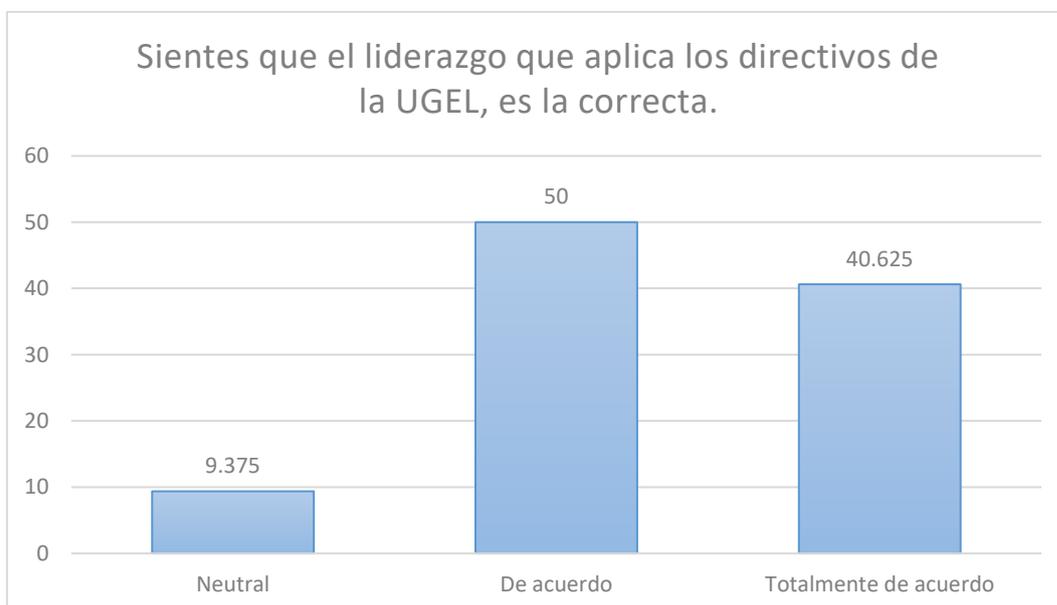
Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 28. Resultados del ítem 15



Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 29. Resultados del ítem 16



Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 30. Matriz de referencia

N°	Autor (es)	Año	Título	Tesis/Revista	Estructura PI	N° PG
1	Andresen, M, Domsch, M y Cascorbi, A.	2007	Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots.	Journal of Labor Research	Marco teórico	9
2	Arias, J, Villasís, M y Miranda, M.	2016	The research protocol III. Study	Revista Redalyc	Metodología	12
3	Balcazar, H y Visalot, G.	2018	Clima organizacional y relaciones interpersonales en el área administrativa de la UGEL Chachapoyas.	Repositorio UCV	Marco teórico	5
4	Blanco, S, Cerdas, V y García, J.	2021	Organizational Environments in Costa Rican Public Schools: A Multifactor Analysis	Gale OneFile: Informe Académico	Marco teórico	4
5	Brunet, L.	1987	El clima de trabajo en las organizaciones	Libro	Marco teórico	8;11
6	Cardena, P. et al.	2017	Quantitative methods, qualitative methods or combination of research: an approach in the social sciences	Revista Redalyc	Metodología	8
7	Casas, J, Repullo, J Y Donato, J.	2003	Surveys as a research technique. Composition of questionnaires and statistical processing of data (I).	Atención primaria.	Metodología	13
8	Estela, G y Vergara, M	2017	Clima organizacional y su impacto en la gestión de la municipalidad provincial de Huaraz en el periodo 2016	Repositorio UNSAM.	Marco teórico	7
9	García, M.	2009	Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.	Revista Redalyc	Marco teórico	8
10	Garcia, S	2002	Validity and Reliability in the Evaluation of Learning from a Hermeneutical Perspective	Revista Scielo	Metodología	14
11	Guallar, J. Ferran, N. Abadal, E. y Server, A.	(2017),	Library and information science journals in Spain: Thematic and methodological analysis.	ProQuest	Metodología	15
12	Guillermo, E. Lora, L. Jiménez, L.	2021	Work psychosocial conditions influencing on absenteeism: Evaluation of an explicative model.	Gale OneFile: Informe Académico	Introducción	1
13	Hernández, C. y Carpio, N	2019	Introducción a los tipos de muestreo	Revista ALERTA	Metodología	12
14	Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P.	2014	Metodología De La Investigación.	Libro	Metodología	10;12
15	Huaraz Noticias.	2020	Director de la Ugel Recuay suspendido 60 días.	Noticia	Introducción	2

N°	Autor (es)	Año	Título	Tesis/Revista	Estructura PI	N° PG
16	Lobato, J.	2021	The Workplace Violence Against Women in the Judgments of the Argentinian Ordinary Labor Justice.	Gale OneFile: Informe Académico	Introducción	1
17	Martínez, C	2017	The impact of school leadership and school environment on teacher job satisfaction in latin America	Archivos Analíticos de Políticas Educativas	Marco teórico	4
18	Maza, L y Agüero, H	2018	Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018	Repositorio UCV	Marco teórico	7
19	Morales, W	2018	Gestión del talento humano y clima laboral en la UGEL 16, Barranca 2018.	Repositorio UCV	Marco teórico	5
20	Otzen, T Y Manterola, C	2017	Sampling Techniques on a Population Study.	Scielo.	Metodología	12
21	Palma, A, Ahummada, M y Ansoleada, E.	2018	How do Chilean workers cope with the workplace violence?	Revista Dialnet	Introducción	1
22	Pedraza, N	2018	El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano	Revista Lasallista De Investigación	Marco teórico	4
23	Pérez, C, Rojas, L y Alpaca, H	2018	Gestión del talento humano como elemento fundamental en la satisfacción laboral en la UGEL N° 3 – Trujillo, 2018	Gestión y Negocios	Marco teórico	6
24	Pérez, J, Chacón, S y Moreno, R	2000	Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez.	Revista Redalyc	Metodología	13
25	PrimeraHora.pe	2020	Profesores denuncian a director de UGEL cusco por abuso de autoridad.	Noticia	Introducción	1
26	Reidl, L	2013	Reliability of measurement.	Revista Scielo	Metodología	14
27	Robbins, S y Judge, T	2009	Comportamiento Organizacional	Libro	Marco teórico	9
28	Sanca, M.	2011	Tipos de investigación científica	Revista Scielo Boliviana	Metodología	10
29	Sánchez, Y & Morales, A.	2015	El clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz 2015	Repositorio UNASAM	Marco teórico	8
30	Santiago, R.	2016	Estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de una escuela de excelencia.	Available from ProQuest Central	Marco teórico	5

N°	Autor (es)	Año	Título	Tesis/Revista	Estructura PI	N° PG
31	Soriano, J.	2017	Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz 2017	Repositorio UCV	Marco teórico	8
32	Sousa, V, Driessnack, M y Costa, I.	2007	An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs.	Revista Scielo Brasil	Marco teórico	10
33	The nuremberg code (1947).	1996	BMJ: British Medical Journal	ProQuest.	Metodología	15
34	Urbano, J.	2021	Trabajadores administrativos demandan pago de Sub Cafae a la UGEL Huaraz.	Ancash Noticia.	Introducción	1
35	Urbano, S.	2018	Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz.	Revista Aporte Santiaguino	Marco teórico	6
36	Vásquez, A.	2018	Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N°2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018.	Repositorio UNMSM	Marco teórico	6
37	Ventura, J.	2017	Population or sample? A necessary difference	Revista Redalyc	Metodología	12
38	Villafuerte, M.	2018	Cultura organizacional y satisfacción laboral en la RED 22 – UGEL 04 – Comas, 2016.	Repositorio UCV	Marco teórico	6
39	Voces.	2018	Interponen denuncia penal por abuso de autoridad contra el director de UGEL en Juanjui.	Noticia	Introducción	2
40	Zans, A	2017	Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016	Repositorio UNAN	Marco teórico	4

FUENTE: Elaboración Propia

ANEXO 31. Porcentaje de Similitud de Turnitin

8
Clima Laboral Y Satisfacción Organizacional En Los Trabajadores
Administrativos De La UGEL Recuay - 2021

AUTORES:

Ramirez Rivera, Analy Frainet (0000-0003-3527-192X)
Rodriguez Villacorta, Renzo Barnard (0000-0003-3147-5503)

ASESORA:

Mg. Núñez Puse, Sonia Magali (0000-0001-9648-8108)



The screenshot displays the Turnitin 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) interface. At the top, a red header bar contains the title and a close button. Below this, the similarity percentage '23 %' is prominently displayed in large red font. A navigation bar with left and right arrows is visible. Underneath, the text 'Se están viendo fuentes estándar' (Standard sources are being viewed) is shown, along with a button for 'Ver fuentes en inglés (Beta)'. The main section is titled 'Coincidencias' (Similarities) and lists five sources with their respective percentages and a right-pointing arrow for each:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.unasam.ed... Fuente de Internet	1 %
5	revistas.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1 %

A vertical sidebar on the left side of the interface contains several icons: a document, a checkmark, a pencil, a grid, a flag, a list, a funnel, a prohibition sign, a download arrow, and an information icon.

Fuente: Obtenido de Turnitin