



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**TESIS**

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE  
LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
EDUCACIÓN DE LORETO, PERIODO 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL**

**PRESENTADO POR : ELMER ROLDAN AREVALO VARGAS**

**ASESOR : ECON. FREDDY MARTÍN PINEDO MANZUR, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2021**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**TESIS**

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE  
LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
EDUCACIÓN DE LORETO, PERIODO 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL**

**PRESENTADO POR : ELMER ROLDAN AREVALO VARGAS**

**ASESOR : ECON. FREDDY MARTÍN PINEDO MANZUR, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2021**



**UNAP**

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"  
Oficina de Asuntos Académicos



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**008-2021-OAA-EPG-UNAP**

Con **Resolución Directoral N° 0054-2021-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO, PERIODO 2019", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Econ. Manuel Ignacio Nuñez Horna, Mgr.	Presidente
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Mgr.	Miembro
Econ. Ingrith Yoshiro Panduro Torres, Mgr.	Miembro
Econ. Freddy Martín Pinedo Manzur, Dr.	Asesor

A los veintiocho días del mes de enero del 2021, a las 16:00 horas, en la modalidad virtual zoom institucional de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para escuchar y evaluar la sustentación de la tesis: "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO, PERIODO 2019" presentado por el señor ELMER ROLDÁN ARÉVALO VARGAS, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestro en Gestión Empresarial**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

*RESPONDIDAS... SATISFACTORIAMENTE*

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

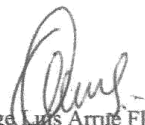
1. Aprobado como: a) Excelente ( ) b) Muy bueno (X) c) Bueno ( )

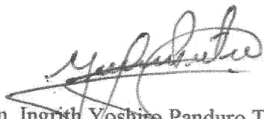
2. Desaprobado: ( )

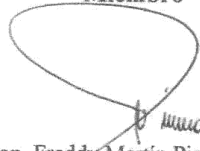
Observaciones : *N.I.N.G.U.N.A.*

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las *05:40 P.M.* del veintiocho de enero del 2021; con lo cual, se le declara al sustentante *A.P.T.R.* para recibir el **Grado Académico de Maestro en Gestión Empresarial**.

  
Econ. Manuel Ignacio Nuñez Horna, Mgr.  
**Presidente**

  
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Mgr.  
**Miembro**


  
Econ. Ingrith Yoshiro Panduro Torres, Mgr.  
**Miembro**

  
Econ. Freddy Martín Pinedo Manzur, Dr.  
**Asesor**


TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 28 MES  
ENERO AÑO 2021 POR VIA VIRTUAL- ZOOM DE LA UNIVERSIDAD  
DE LA AMZONIA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



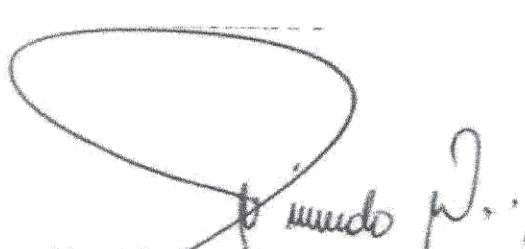
Econ. Manuel Ignacio Nuñez Horna, Mgr.  
**Presidente**



Econ. Jorge Luis Arruti Flores, Mgr.  
**Miembro**



Econ. Ingrid Yoshire Panduro Torres, Mgr.  
**Miembro**



Econ. Freddy Martín Pinedo Manzur, Dr  
**Asesor**

*A mi esposa Delicia, a mis hijos Marco,  
Alexander y Ericka; y a mis hermanos  
por su apoyo incondicional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios sobre todas las cosas, por darme la vida y fuerzas para seguir adelante.*

*Un especial agradecimiento a mi asesor Dr. Freddy Martín Pinedo Manzur, por la fuerza y motivación para poder obtener desde el título de Licenciado en Administración hasta el grado de Maestro.*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento....	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>04</b>
1.1 Antecedentes	04
1.2 Bases teóricas	05
1.3 Definición de términos básicos	07
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>09</b>
2.1 Variables y su operacionalización	09
2.2 Formulación de la hipótesis	10
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>11</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación	11
3.2 Población y muestra	11
3.3 Técnicas e instrumentos	12
3.4 Procedimientos de recolección de datos	13
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	13
3.6 Aspectos éticos	14
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>68</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>70</b>
<b>CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	<b>72</b>
<b>CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>74</b>

## **ANEXOS**

1. Matriz de consistencia.
2. Tabla de operacionalización de variables.
3. Instrumento de recolección de datos.
4. Consentimiento informado.



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>
Tabla N° 01: Edad de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	15
Tabla N° 02: Sexo de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	16
Tabla N° 03: Grado de instrucción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	17
Tabla N° 04: Tiempo de servicio del trabajador de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	18
Tabla N° 05: Los trabajadores conocen los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	19
Tabla N° 06: El trabajador se identifica con los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	20
Tabla N° 07: El trabajador se encuentra a gusto con el trabajo que realiza en la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	21
Tabla N° 08: La formación técnico – profesional del trabajador se relaciona con el trabajo que hace, periodo 2019	22
Tabla N° 09: El trabajador cree que se encuentra realizado laboralmente con el trabajo que desempeña, periodo 2019	23
Tabla N° 10: El trabajador cree que se respeta la línea de carrera cuando hay un ascenso o promoción, periodo 2019	24
Tabla N° 11: Le han otorgado al trabajador alguna vez algún reconocimiento por el trabajo que realiza, periodo 2019	25
Tabla N° 12: El trabajador considera que la institución le brinda oportunidades para hacer carrera dentro de ella, periodo 2019	26
Tabla N° 13: El trabajador considera que ha progresado profesionalmente desde que labora en la institución, periodo 2019	27
Tabla N° 14: El trabajador cuenta con autonomía para planificar y ejecutar su trabajo, periodo 2019	28
Tabla N° 15: El trabajador cumple a tiempo con los trabajos encomendados, periodo 2019	29
Tabla N° 16: Al trabajador le agrada el ambiente físico y el espacio que dispone para realizar su trabajo, periodo 2019	30
Tabla N° 17: El trabajador cuenta con el mobiliario y equipo adecuados para realizar su trabajo, periodo 2019	31
Tabla N° 18: Los compañeros de trabajo colaboran con el trabajador cuando éste les solicita, periodo 2019	32
Tabla N° 19: El trabajador participa en las decisiones de su área o unidad, periodo 2019	33
Tabla N° 20: La institución presta atención a las sugerencias del tra-	

bajador para la toma de decisiones, periodo 2019	34
Tabla N° 21: El trabajador considera que su salario está de acuerdo al mercado laboral, periodo 2019	35
Tabla N° 22: El trabajador se encuentra satisfecho con el salario que percibe, periodo 2019	36
Tabla N° 23: El trabajador considera que su trabajo está bien valorado por sus superiores, periodo 2019	37
Tabla N° 24: El trabajador considera que el trato de su jefe hacia él es justo y con respeto, periodo 2019	38
Tabla N° 25: Relación entre la satisfacción laboral y la edad de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	39
Tabla N° 26: Relación entre la satisfacción laboral y el grado de instrucción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	40
Tabla N° 27: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador conoce los objetivos y finalidades de la institución, periodo 2019	41
Tabla N° 28: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador se identifica con los objetivos y finalidades de la institución, periodo 2019	42
Tabla N° 29: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador se siente a gusto con el trabajo que realiza en la institución, periodo 2019	43
Tabla N° 30: Relación entre la satisfacción laboral y si la formación técnico – profesional del trabajador se relaciona con el trabajo que hace, periodo 2019	44
Tabla N° 31: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cree que se encuentra realizado laboralmente con el trabajo que desempeña, periodo 2019	45
Tabla N° 32: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cree que se respeta la línea de carrera cuando hay un ascenso o promoción, periodo 2019	46
Tabla N° 33: Relación entre la satisfacción laboral y si le han entregado al trabajador alguna vez algún reconocimiento por la labor desempeñada, periodo 2019	47
Tabla N° 34: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador considera que la institución le brinda oportunidades para hacer carrera dentro de ella, periodo 2019	48
Tabla N° 35: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador siente que ha progresado profesionalmente desde que labora en la institución, periodo 2019	49
Tabla N° 36: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cuenta con autonomía para planificar y ejecutar su trabajo, periodo 2019	50
Tabla N° 37: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cumple a tiempo con los trabajos encomendados, periodo 2019	51
Tabla N° 38: Relación entre la satisfacción laboral y si al trabajador le agrada el ambiente físico y el espacio para realizar	

su trabajo, periodo 2019	52
Tabla N° 39: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cuenta con mobiliario y equipo adecuados para realizar su trabajo, periodo 2019	53
Tabla N° 40: Relación entre la satisfacción laboral y si los compañeros de trabajo colaboran con el trabajador cuando éste les solicita, periodo 2019	54
Tabla N° 41: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador participa en las decisiones de su área o unidad, periodo 2019	55
Tabla N° 42: Relación entre la satisfacción laboral y si prestan atención a las sugerencias del trabajador para la toma de decisiones, periodo 2019	56
Tabla N° 43: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador considera que su salario esta de acuerdo al mercado laboral, periodo 2019	57
Tabla N° 44: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador se encuentra satisfecho con el salario que percibe, periodo 2019	58
Tabla N° 45: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cree que su trabajo está bien valorado por sus superiores, periodo 2019	59
Tabla N° 46: Relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador considera que el trato de su jefe hacia él es justo y con respeto, periodo 2019	60
Tabla N° 47: Relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	61
Tabla N° 48: Clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	62
Tabla N° 49: Satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	63
Tabla N° 50: Relación entre la satisfacción laboral y la remuneración, el reconocimiento y la meritocracia de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	64

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Páginas</b>
Gráfico N° 01: Edad de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	15
Gráfico N° 02: Sexo de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	16
Gráfico N° 03: Grado de instrucción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	17
Gráfico N° 04: Tiempo de servicio del trabajador de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	18
Gráfico N° 05: Los trabajadores conocen los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	19
Gráfico N° 06: El trabajador se identifica con los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	20
Gráfico N° 07: El trabajador se encuentra a gusto con el trabajo que realiza en la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	21
Gráfico N° 08: La formación técnico – profesional del trabajador se relaciona con el trabajo que hace, periodo 2019	22
Gráfico N° 09: El trabajador cree que se encuentra realizado laboralmente con el trabajo que desempeña, periodo 2019	23
Gráfico N° 10: El trabajador cree que se respeta la línea de carrera cuando hay un ascenso o promoción, periodo 2019	24
Gráfico N° 11: Le han otorgado al trabajador alguna vez algún reconocimiento por el trabajo que realiza, periodo 2019	25
Gráfico N° 12: El trabajador considera que la institución le brinda oportunidades para hacer carrera dentro de ella, periodo 2019	26
Gráfico N° 13: El trabajador considera que ha progresado profesionalmente desde que labora en la institución, periodo 2019	27
Gráfico N° 14: El trabajador cuenta con autonomía para planificar y ejecutar su trabajo, periodo 2019	28
Gráfico N° 15: El trabajador cumple a tiempo con los trabajos encomendados, periodo 2019	29
Gráfico N° 16: Al trabajador le agrada el ambiente físico y el espacio que dispone para realizar su trabajo, periodo 2019	30
Gráfico N° 17: El trabajador cuenta con el mobiliario y equipo adecuados para realizar su trabajo, periodo 2019	31
Gráfico N° 18: Los compañeros de trabajo colaboran con el trabajador cuando éste les solicita, periodo 2019	32
Gráfico N° 19: El trabajador participa en las decisiones de su área o unidad, periodo 2019	33

Gráfico N° 20: La institución presta atención a las sugerencias del trabajador para la toma de decisiones, periodo 2019	34
Gráfico N° 21: El trabajador considera que su salario está de acuerdo al mercado laboral, periodo 2019	35
Gráfico N° 22: El trabajador se encuentra satisfecho con el salario que percibe, periodo 2019	36
Gráfico N° 23: El trabajador considera que su trabajo está bien valorado por sus superiores, periodo 2019	37
Gráfico N° 24: El trabajador considera que el trato de su jefe hacia él es justo y con respeto, periodo 2019	38
Gráfico N° 25: Clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	62
Gráfico N° 26: Satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019	63

## RESUMEN

El trabajador público es la mano del aparato estatal que toca al usuario cuando llega a realizar algún trámite, por eso, es necesario conocer si se encuentra satisfecho o no trabajando en la institución. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019; para lo cual se hizo esta investigación de tipo Cuantitativa, nivel Correlacional y de diseño No Experimental. Las conclusiones indican que existe una relación directa entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, sustentada en la moda estadística de la relación que fue de 154 encuestados los que señalan que el clima laboral es “Regular” y la satisfacción “A Medias”. El clima laboral es “Regular” de acuerdo con la respuesta del 59.80% de los encuestados. Asimismo, el 66.67% de los servidores catalogaron como “Medio” al nivel de satisfacción que perciben laborando en la institución. Dentro de los factores que determinaron la satisfacción laboral se puede mencionar al salario, cuya relación tiene una moda estadística de 113 servidores que expresaron que “No” están de acuerdo con el salario que perciben y tienen un nivel de satisfacción “Medio”; en ese mismo sentido, el reconocimiento también es un determinante de la satisfacción laboral, relación con una moda estadística de 131 personas que “No” les han entregado reconocimiento y tienen nivel de satisfacción “Medio”.

**Palabras Clave:** Clima Laboral, Nivel de Satisfacción, Salario, Reconocimiento.

## ABSTRACT

The public worker is the hand of the state apparatus that touches the user when he comes to carry out any procedure, therefore, it is necessary to know if he is satisfied or not working in the institution. The objective of the investigation was to determine the relationship between the work climate and the satisfaction of the workers of the Loreto Regional Directorate of Education, in the period 2019; for which this research was done of a Quantitative type, Correlational level and Non-Experimental design. The conclusions indicate that there is a direct relationship between the work climate and worker satisfaction, supported by the statistical mode of the relationship, which was 154 respondents who indicate that the work climate is "Regular" and "Average" satisfaction. The work environment is "Regular" according to the response of 59.80% of the respondents. Likewise, 66.67% of the servers classified as "Medium" the level of satisfaction they perceive working in the institution. Among the factors that determined job satisfaction, we can mention salary, whose relationship has a statistical mode of 113 servers who expressed that "No" agree with the salary they receive and have a "Medium" level of satisfaction; In this same sense, recognition is also a determinant of job satisfaction, in relation to a statistical trend of 131 people who have "not" given them recognition and have a "Medium" level of satisfaction.

**Key Words:** Labor Climate, Level of Satisfaction, Salary, Recognition.

## INTRODUCCIÓN

La percepción de los usuarios sobre el servicio público no es de las mejores a nivel nacional, y la región Loreto no es la excepción. Una de las causas atribuidas es la satisfacción del servidor público debido a múltiples factores, algunos de los cuales depende de la institución y el entorno, y otros depende exclusivamente de él. En ese sentido, de acuerdo con lo señalado por Wright & Davis (2003), el ambiente de trabajo o entorno laboral es determinante de la satisfacción del trabajador público, pero no es el único ya que existen otros como el salario, el reconocimiento, la realización profesional, el clima laboral en general, entre otros. Una de las cosas que se ve permanentemente en la administración pública es que los puestos son ocupados por favores políticos o cercanía al gobernante de turno, sin respetar aspectos como la línea de carrera o los méritos del trabajador para ocupar ese cargo, más aún cuando hay ascensos o promoción, aspectos que afectan negativamente el clima laboral, y por consiguiente la satisfacción del servidor. Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, se llevó a cabo la presente investigación buscando identificar los determinantes de la satisfacción laboral.

Esta investigación se planteó como interrogante general, ¿cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019?; la que fue complementada con las siguientes interrogantes específicas: ¿cuál es el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019?; ¿cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019; y ¿cuáles son los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019? Con el análisis de las interrogantes que resumen la situación problemática, se plasmó como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019; complementándose con los



siguientes objetivos específicos: identificar el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019; determinar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019; e, identificar los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019. Con este propósito se desarrolló la investigación mediante el análisis univariado y bivariado, utilizándose la moda estadística en las relaciones entre variables.

El estudio es de tipo cuantitativo de acuerdo con su naturaleza, de tipo correlacional por su nivel de explicación y de diseño no experimental. La hipótesis general presupone que existe una relación directa entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019; suposición que fue complementada mediante las siguientes hipótesis específicas: el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, es bueno; el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, es alto; y, los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, son: remuneración, reconocimiento, y meritocracia.

Esta tesis se justifica porque a la fecha no existen estudios similares sobre el clima laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto y; además, la atención al usuario es sumamente deficiente. Entonces, a través de la presente investigación se busca determinar cuál es el nivel de satisfacción del trabajador y si eso influye en la calidad del servicio, así como conocer de manera real los otros factores que están relacionados con el clima laboral.

La validación de las hipótesis mediante el análisis univariado y el análisis bivariado, utilizando en algunos casos la moda estadística como se hizo para demostrar que existe una relación directa entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la institución. En ese mismo sentido, se

demostró a través de la estadística descriptiva que el clima laboral es regular, y que el nivel de satisfacción es medio. Por otro lado, haciendo uso de la moda estadística se demostró que el salario y el reconocimiento son determinantes de la satisfacción del trabajador, más no así la meritocracia. En base a estos resultados, se dieron a conocer las propuestas que están destinadas a hacer posible que se supere el problema planteado en la identificación de la situación problemática. Luego, se detallan las conclusiones, las que son emitidas como respuesta a los objetivos e hipótesis de la investigación. Al final, se dan a conocer las recomendaciones que llevan a resolver el problema de investigación y la bibliografía revisada.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes**

En el 2017, se llevó a cabo una tesis de tipo cuantitativa, de nivel correlacional, de diseño no experimental, que trabajó con una población de 119 personas, y determinó que para una buena atención en la Microred de Salud San Martín de Porres es necesario que el servidor se encuentre motivado y goce de un buen clima laboral, ya que las limitantes y carencias del sector son muy grandes, pero mucho tiene que ver cómo se trata al paciente. La investigación concluye que existe significancia estadística entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el periodo 2017; conclusión basada en el resultado del coeficiente de correlación que fue de  $r = 0.701$ ; valor que muestra una buena relación entre las variables. (Vallejos, 2017).

En el 2017, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, que contó con una población de 267 trabajadores, y determinó que el 67.1% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social presentaba un nivel alto de motivación, el 31.6% un nivel moderado y solo el 1.3% un nivel bajo. Así mismo se determinó que el 1.9% del personal manifestó estar muy satisfecho, 44.3 % del personal está satisfecho, el 41.8% moderadamente satisfecho y solo el 12.0% del personal está insatisfecho. El estudio concluye que existe una relación directa entre la motivación y el nivel de satisfacción. (Rosas, 2017).

En el 2016, se realizó una investigación de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a 162 trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. - Sede Iquitos. La investigación determinó que existen factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores, siendo algunos más relevantes que otros. El trabajo concluyó que los trabajadores tienen un nivel de satisfacción laboral

“Medio” (58.64%); además, el crecimiento, reconocimiento y autorrealización, no determinan la satisfacción laboral de los trabajadores; el ambiente físico, el espacio de trabajo y el clima laboral tampoco; en cambio, el salario sí determina la satisfacción en un 61.39%. (Damián, 2016).

En el año 2016, se ejecutó una investigación de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, que consideró como población a 32 trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la UNAP. El estudio determinó que los trabajadores vienen percibiendo el salario mínimo y en muchos de los casos no se les paga a tiempo; pero, a pesar de ello, se identifican con la institución. La tesis concluyó que los trabajadores tienen un nivel de satisfacción “Medio”; el crecimiento, desarrollo personal y autorrealización no determinan la satisfacción; el ambiente físico y el clima laboral tampoco; en cambio, el salario sí es determinante; y, el 90% se siente a gusto con el trabajo que realiza, a pesar de pasar una serie de adversidades como el no pago a tiempo de los sueldos, y la falta de reconocimiento por la labor realizada. (Babilón, 2016).

## **1.2 Bases teóricas**

En 1976, Locke llevó a cabo la investigación denominada “Satisfacción Laboral. Una Aproximación Teórica”, en la que define a la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". El autor expresa que la satisfacción laboral es un estado emocional de bienestar donde el trabajador experimenta placer o felicidad frente la relación con el trabajo pudiendo ser este sentimiento generalizado o por facetas, siendo el generalizado cuando los trabajadores están satisfechos con todas las etapas de su desempeño laboral mientras que la satisfacción por facetas está ligada a determinados aspectos pudiendo ser el sueldo, el horario los compañeros, etc. pero estos conceptos ya sea generalizados o por facetas se realiza esperando

recibir beneficios compensatorios que mejoren sus condiciones y eleva el nivel de satisfacción.

En 1968, Herzberg postuló la “Teoría Motivación – Higiene”, en la que sostiene que la satisfacción de los trabajadores de una organización tiene que ver básicamente con dos tipos de factores, algunos que dependen de la propia empresa o trabajador y otros que no. A los primeros les denominó “Factores Intrínsecos”, y a los segundos “Factores Extrínsecos”. Los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción respecto al puesto que viene ocupando el trabajador en la organización, tales como: reconocimiento, autorrealización, progreso profesional, entre otros. En cambio, los factores extrínsecos están relacionados con: el salario, ambiente físico de trabajo, relación con los superiores, etc. Todos estos factores fueron evaluados en la presente tesis, referidos a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto.

En 1964, McGregor publicó la “Teoría X y la Teoría Y”, en la que expone que los trabajadores prefieren la seguridad y estabilidad en el trabajo, y rehúsan asumir responsabilidades. No quieren tener que rendir cuentas por los encargos hechos por los superiores y se limitan a cumplir con lo estrictamente necesario, sin realizar algún aporte adicional, ya sea de tiempo o ideas, y solamente reaccionan a amenazas de los directivos o castigos, y necesariamente tienen que ser dirigidos para el cumplimiento de sus tareas. A este tipo de trabajador, el autor les identifica en la “Teoría X”. Sin embargo, existen también otro tipo de servidores que se sienten a gusto con el trabajo que ejecutan y se identifican con la organización, son creativos y necesitan de libertad para pensar y crear. Son flexibles y aceptan retos, también están dispuestos a quedarse a trabajar hasta terminar la tarea y siempre están innovando. Los directivos deben identificar a este tipo de trabajadores y motivarles adecuadamente para un mayor rendimiento, facilitándoles los tiempos y ambientes para un trabajo creativo. Esta situación aborda la presente tesis estudiando a los

trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, identificando a los que aportan soluciones a pesar de las limitaciones y carencias propias del sector público.

En el 2003, Wright & Davis dieron a conocer la “Teoría Sobre la Satisfacción Laboral en el Trabajo en el Sector Público: el Papel del Entorno Laboral”, en la sostienen que el ambiente de trabajo es determinante en la satisfacción del servidor público, a pesar de que muchas veces carecen de reconocimiento, autonomía y actualización permanente en comparación con los trabajadores del sector privado. El ambiente de trabajo es desagregado en dos componentes: las características, y el contexto del trabajo. El primer componente está referido a aquellas tareas que ayudan a que el servidor le halle sentido a la labor que ejecuta, sintiéndose parte de la organización y que su trabajo y aportes son tomados en cuenta y ayudan a solucionar los problemas. Por otro lado, el segundo componente tiene que ver con el nivel de formalización en el que deben llevar adelante las tareas encargadas, así como las recompensas otorgadas por el cumplimiento de los mismos. En este aspecto, la presente teoría forma parte de la presente investigación debido a que gracias a ella es posible identificar la forma o manera en que estos componentes vienen afectando la labor de los servidores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, medidos en el periodo 2019.

### **1.3 Definición de términos básicos**

**Actitudes:** Valoración de una persona sobre acciones, objetos o medio que le rodea, ya sea de manera positiva o negativa. Esto puede incluir también el núcleo afectivo o sensible, así como los elementos de creencia. (McGregor, 1964).

**Comportamiento:** Actitudes o postura que tienen una persona en algún momento dado, pudiendo ser positivas o negativas. (Herzberg, 1968).

Condiciones de trabajo: Elementos ubicados alrededor del trabajo y a los factores que tienen que ver con éste, así como a las circunstancias que se producen en su ejecución. (Herzberg, 1968).

Motivación laboral: Estímulos que reciben los trabajadores con el propósito de incrementar la producción y la productividad, pudiendo no ser necesariamente del trabajo pero que se vinculan. (Locke, 1976).

Necesidades: Requerimientos de las personas que tienen que ser satisfechos, pudiendo ser objetivos o subjetivos. Se diferencian de los deseos porque su no satisfacción puede traer resultados negativos que saltan a la vista. (Maslow, 1954).

Salario: Remuneración que perciben los trabajadores como retribución a la labor desempeñada, y cuando el salario es justo y adecuado recibe la denominación de “salario higiénico”, sobre todo en el sector público, donde no siempre el salario es el esperado. (Wright & Davis, 2003).

Satisfacción laboral: Estado emocional positivo del trabajador como consecuencia de la percepción subjetiva, asociada al bienestar, placer o felicidad por la labor realizada. (Wright & Davis, 2003).

## CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

### 2.1 Variables y su operacionalización

- Variables
  - a) Clima laboral.
  - b) Satisfacción laboral.
  
- Definiciones conceptuales
  - a) Clima laboral: ambiente en el centro de trabajo generado por las emociones de servidores y que influye en el desempeño.
  - b) Satisfacción laboral: actitud general del trabajador en torno al trabajo que realiza y las condiciones del medio bajo las que se desempeña.
  
- Definiciones operacionales
  - a) Variable Independiente (X): Clima laboral en la Dirección Regional de Educación de Loreto.
  - b) Variable Dependiente (Y): Satisfacción laboral del trabajador de la Dirección Regional de Educación de Loreto.
  
- Indicadores
  - a) Situación del clima laboral.
  - b) Nivel de satisfacción.
  
- Índices
  - a) De la situación del clima laboral:
    - Bueno.
    - Regular.
    - Medio.



b) Del nivel de satisfacción:

- Alto.
- Medio.
- Bajo.

➤ Instrumento

El instrumento utilizado fue el Cuestionario, el mismo que se detalla en el anexo de la presente investigación.

➤ Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Índice	Instrumento
Variable Independiente (X): Clima Laboral.	Ambiente en el centro de trabajo generado por las emociones de servidores y que influye en el desempeño.	Variables Independiente (X): Clima Laboral.	a) Situación del clima laboral.	➤ Bueno. ➤ Regular. ➤ Malo.	Cuestionario
Variable Dependiente (Y): Satisfacción Laboral.	Actitud general del trabajador en torno al trabajo que realiza y las condiciones del medio bajo las que se desempeña.	Variable Dependiente (Y): Satisfacción Laboral.	a) Nivel de satisfacción laboral.	➤ Alto. ➤ Medio. ➤ Bajo.	Cuestionario

## 2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis principal:

Existe una relación directa entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019.

Hipótesis derivadas:

1. El clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, es bueno.
2. El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, es alto.
3. Los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, son: remuneración, reconocimiento, y meritocracia.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

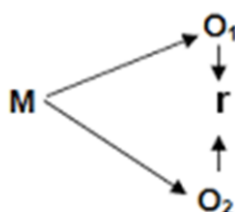
### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Teniendo en consideración la clasificación de la investigación por su naturaleza, ésta será de tipo Cuantitativa, y de nivel Correlacional, porque busca analizar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental y responde al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra de la investigación (en este caso es igual a la Población).

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1.

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre variables.

### 3.2 Población y muestra

Población de estudio

La población que participó en la presente investigación fue de 306 trabajadores que se encontraban laborando a la fecha de aplicación del instrumento de medición, en la Dirección Regional de Educación de Loreto.

Tamaño de la muestra de estudio

Debido a que la Población no es muy grande, la Muestra es igual a la Población; es decir, 306 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto.

Tipo de muestreo y procedimiento de selección de la muestra

Tal como se mencionó anteriormente, se trata de un censo, por lo que el tipo de muestreo no es aplicable.

Criterios de selección

- Criterios de inclusión: los elementos participantes de la investigación fueron los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto que se encontraban laborando, bajo cualquier modalidad, a la fecha de aplicación del instrumento.
- Criterios de exclusión: fueron excluidos aquellos trabajadores de la Dirección Regional de Educación que se encontraban destacados a otras oficinas diferentes, o áreas que no pertenecían a la Dirección Regional mencionada.

### **3.3 Técnica e instrumentos**

Técnica

La técnica utilizada fue la Encuesta, consistente en entrevista a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto. Esta técnica es ampliamente utilizada en los diferentes campos de la ciencia, y permite recabar información en un momento dado. Se construye teniendo en cuenta los objetivos e indicadores de la investigación, y los resultados reflejan lo que sucede en ese momento; y se aplica a los sujetos en igualdad de condiciones.

Instrumento

El instrumento de recolección de datos aplicado fue el Cuestionario, el mismo que contiene una serie de preguntas relacionadas con los objetivos, y que, además, responden a los indicadores utilizados para medir el comportamiento de las variables.

### **3.4 Procedimientos de recolección de datos**

Se procedió de la siguiente manera:

- Se dirigió una carta al Director Regional de Educación de Loreto formalizando la conversación sostenida con anterioridad, solicitando autorización para aplicar el instrumento de recolección de datos a los trabajadores.
- Una vez afinado el instrumento, fue aplicado a la población de estudio.
- Previo a la aplicación del cuestionario, se informó al trabajador sobre los alcances de la investigación y el objetivo. Recién cuando éste aceptó participar, se procedió a realizar la encuesta.
- Se respetó la decisión del trabajador de no continuar con la encuesta si es que él así lo decidía, a pesar que ésta no había concluido todavía.
- Se aplicó el cuestionario en horario de trabajo; es decir, de lunes a viernes, de 07:00 horas a 15:00 horas.
- La aplicación del instrumento fue efectuada por el autor y revisada por el asesor.

### **3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos**

- Concluida la aplicación de los cuestionarios, éstos fueron ordenados y codificados.
- Se procedió a ingresar las encuestas al programa elaborado en Epi Info para generar la base de datos.
- Una vez ingresados los datos, fueron procesados mediante el programa Epi Info con la finalidad de obtener los estadígrafos que se utilizaron en el análisis posterior.
- Se llevó a cabo el análisis univariado utilizando como soporte la estadística descriptiva, elaborándose las frecuencias simples, frecuencias acumuladas, promedios, variaciones porcentuales simples, variaciones porcentuales acumuladas, así como líneas de tendencia.
- Luego, se procedió a elaborar el análisis bivariado, utilizando la moda estadística como principal estadígrafo.

- Con todo ello, se confeccionaron las tablas y gráficos para analizar y discutir los resultados.
- Finalmente, se procedió a realizar el informe final de la tesis, para su sustentación.

### **3.6 Aspectos éticos.**

Se respetó el derecho a la privacidad y la participación fue voluntaria. Se guardó total anonimato de los sujetos intervinientes. Todos los datos recolectados fueron utilizados única y exclusivamente con fines académicos y para la elaboración de la presente investigación, por lo que los aspectos éticos se constituyeron en una constante durante todo el desarrollo de la tesis, así como la conducta responsable en investigación.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

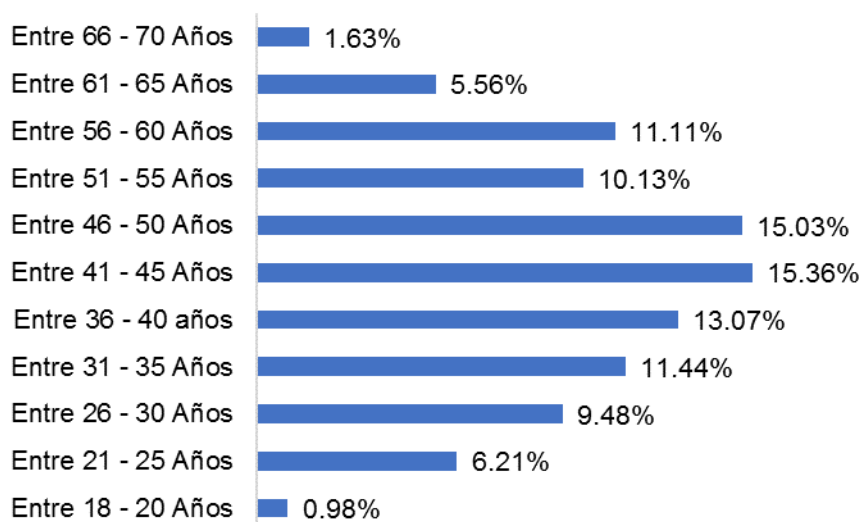
### 4.1 Análisis univariado

Tabla N° 01  
Edad de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación  
de Loreto, Periodo 2019

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Entre 18 - 20 Años	3	0.98%	0.98%
Entre 21 - 25 Años	19	6.21%	7.19%
Entre 26 - 30 Años	29	9.48%	16.67%
Entre 31 - 35 Años	35	11.44%	28.10%
Entre 36 - 40 años	40	13.07%	41.18%
Entre 41 - 45 Años	47	15.36%	56.54%
Entre 46 - 50 Años	46	15.03%	71.57%
Entre 51 - 55 Años	31	10.13%	81.70%
Entre 56 - 60 Años	34	11.11%	92.81%
Entre 61 - 65 Años	17	5.56%	98.37%
Entre 66 - 70 Años	5	1.63%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 01  
Edad de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación  
de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

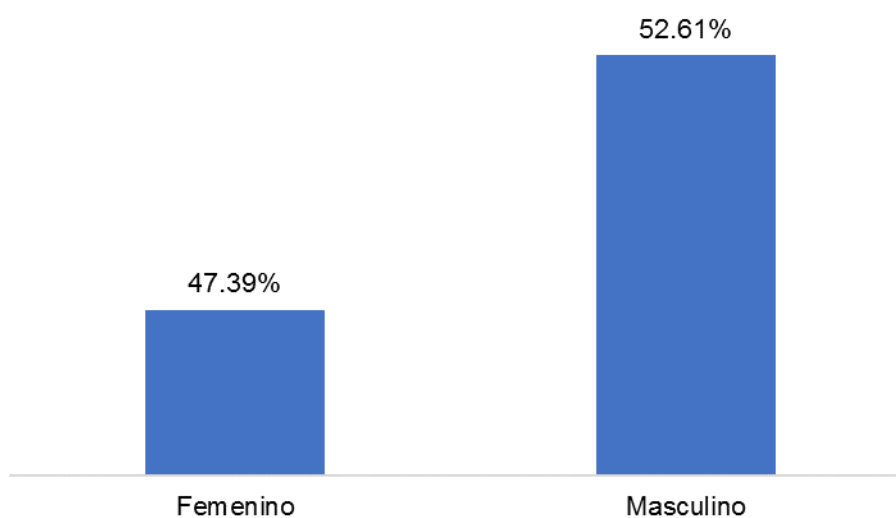
Los trabajadores se concentran en el rango “Entre 41 – 45 Años” en un 15.36%, y luego está “Entre 46 – 50 Años” con un 15.03%.

Tabla N° 02  
Sexo de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación  
de Loreto, Periodo 2019

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Femenino	145	47.39%	47.39%
Masculino	161	52.61%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 02  
Sexo de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación  
de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 02 se muestra el sexo de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, resaltando que 161 son de sexo "Masculino", cifra equivalente al 52.61% del total de encuestados; mientras que 145 servidores son de sexo "Femenino" y representa el 47.39% del total de colaboradores.

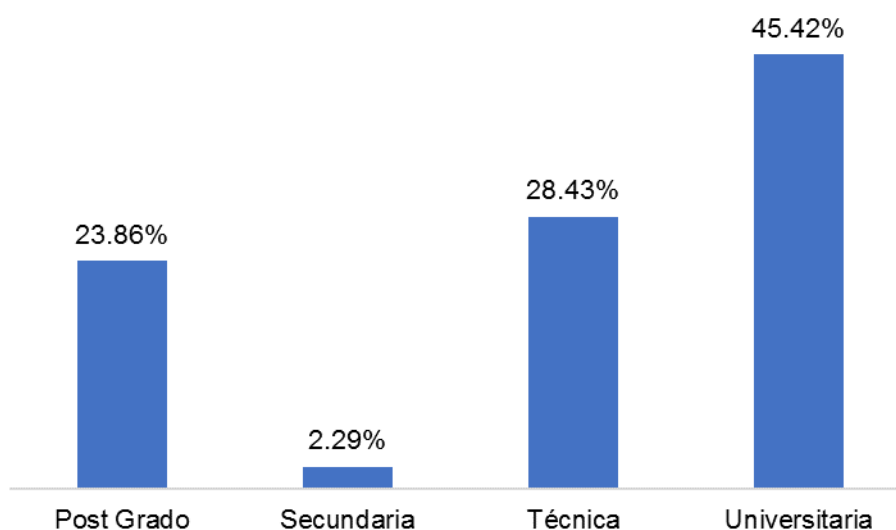
Un hecho saltante es que la diferencia no es muy grande entre hombres y mujeres, siendo tan solo de 5.22%.

Tabla N° 03  
Grado de Instrucción de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Post Grado	73	23.86%	23.86%
Secundaria	7	2.29%	26.14%
Técnica	87	28.43%	54.58%
Universitaria	139	45.42%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 03  
Grado de Instrucción de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

El grado de instrucción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto se da a conocer en la Tabla N° 03, sobresaliendo que 139 de ellos tienen educación “Universitaria” y equivalen al 45.42% del total. Así mismo, 87 servidores poseen educación “Técnica” representando al 28.43% del total. En ese mismo sentido, 73 colaboradores han realizado estudios de “Post Grado” y significa el 23.86% del total, y 07 con educación secundaria (2.29%).

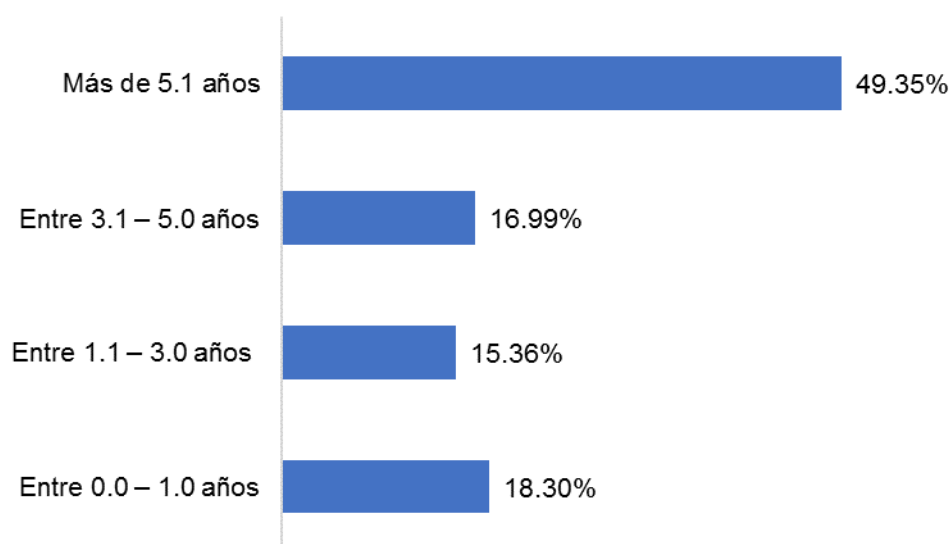


Tabla N° 04  
 Tiempo de Servicio del Trabajador de la Dirección Regional de  
 Educación de Loreto, Periodo 2019

Tiempo de Servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Entre 0.0 – 1.0 años	56	18.30%	18.30%
Entre 1.1 – 3.0 años	47	15.36%	33.66%
Entre 3.1 – 5.0 años	52	16.99%	50.65%
Más de 5.1 años	151	49.35%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 04  
 Tiempo de Servicio del Trabajador de la Dirección Regional de  
 Educación de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

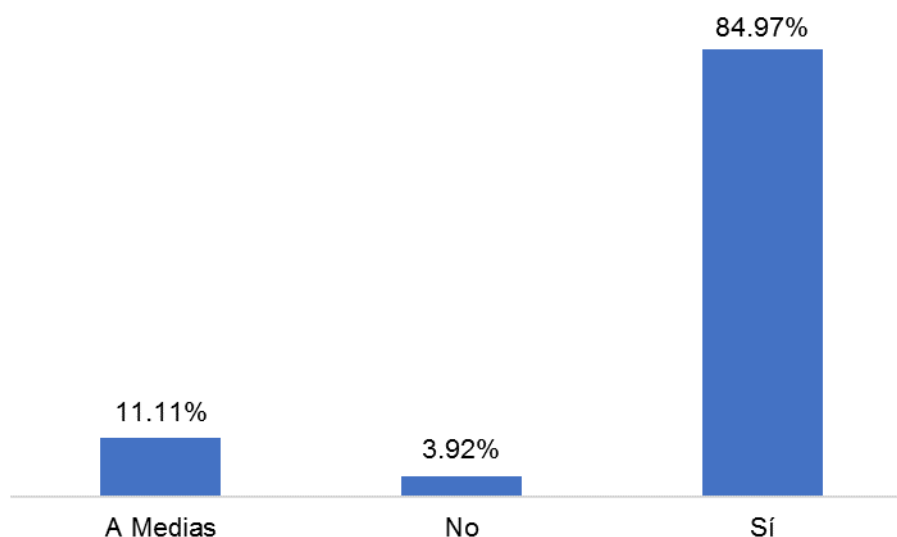
El tiempo de servicio del trabajador en la Dirección Regional de Educación de Loreto se puede observar en la Tabla N° 04, destacando como mayor valor la cantidad de 151 servidores que llevan laborando “Más de 5.1 Años”, equivalente al 49.35% del total de encuestados; es decir, que aproximadamente la mitad son trabajadores antiguos por lo tanto conocen a profundidad la dinámica laboral de la institución. En ese mismo sentido, el segundo mayor valor está conformado por 56 trabajadores nuevos “Entre 0.0 – 1.0 Año”, igual al 18.30% del total.

Tabla N° 05  
 Los Trabajadores Conocen Los Objetivos y Finalidades de la Dirección  
 Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	34	11.11%	11.11%
No	12	3.92%	15.03%
Sí	260	84.97%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 05  
 Los Trabajadores Conocen Los Objetivos y Finalidades de la Dirección  
 Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

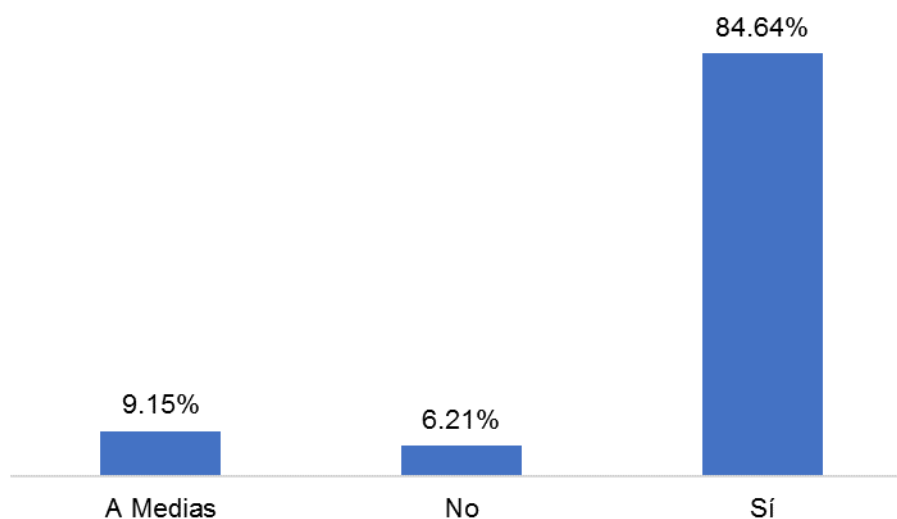
Quando se indagó si los trabajadores conocen los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto, éstos respondieron en un número de 260 que “Sí”, equivalente al 84.97% del total de servidores, según se evidencia en la Tabla N° 05. La segunda mayor respuesta es la manifestada por 34 colaboradores que dijeron conocer “A Medias”, significando el 11.11% del total. Por último, se encuentran 12 trabajadores que expresaron “No” conocer los objetivos y finalidades de la institución, y representan al 3.92% del total.

Tabla N° 06  
El Trabajador se Identifica Con Los Objetivos y Finalidades de la  
Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	28	9.15%	9.15%
No	19	6.21%	15.36%
Sí	259	84.64%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 06  
El Trabajador se Identifica Con Los Objetivos y Finalidades de la  
Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

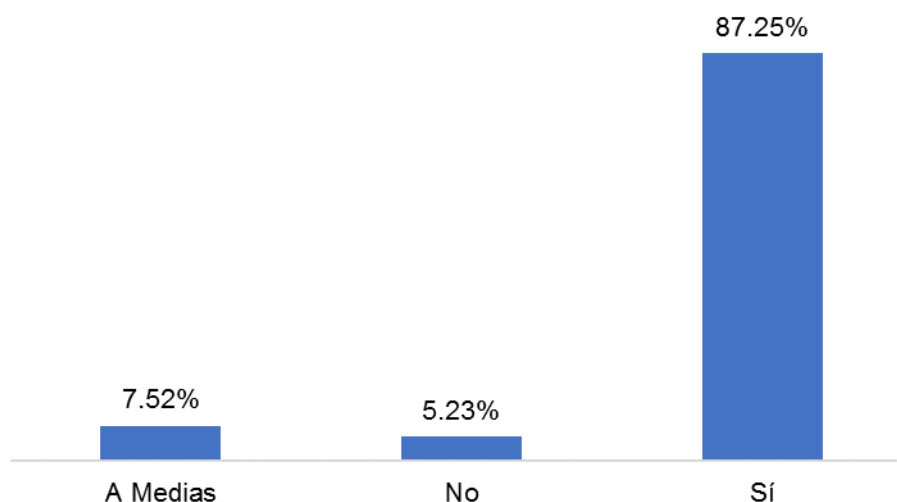
La pregunta de la Tabla N° 05 sobre si el trabajador conoce los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto, se complementa con la que aparece en la Tabla N° 06 y esta referida a si éste se identifica con esos objetivos y finalidades, obteniéndose como respuesta que 259 encuestados respondieron que “Sí”, cifra que equivale al 84.64% del total. En ese mismo sentido, 28 trabajadores dijeron que se identifican “A Medias” y representa al 9.15% de los encuestados. Por último, 19 dijeron que “No” (6.21%).

Tabla N° 07  
El Trabajador Se Siente a Gusto Con El Trabajo Que Realiza en la  
Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	23	7.52%	7.52%
No	16	5.23%	12.75%
Sí	267	87.25%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 07  
El Trabajador Se Siente a Gusto Con El Trabajo Que Realiza en la  
Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

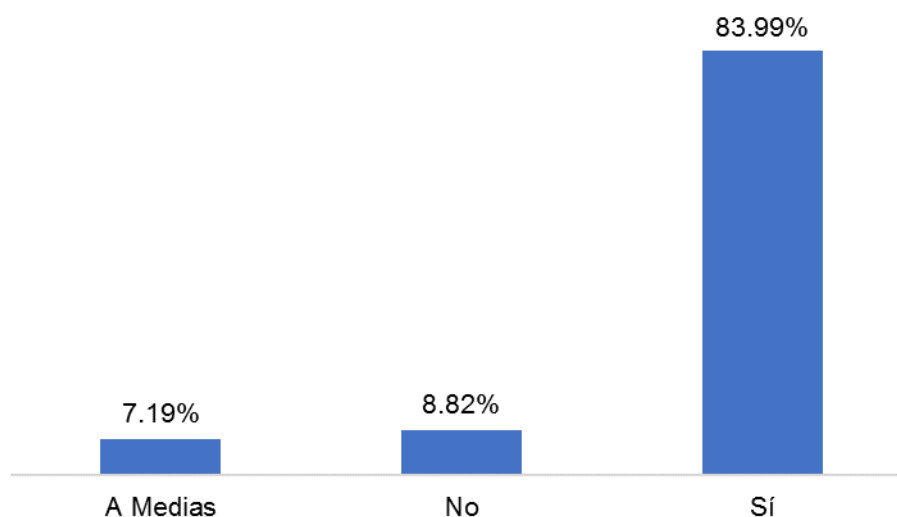
En la Tabla N° 07 se explican los resultados a la pregunta si el trabajador se siente a gusto con el trabajo que realiza en la Dirección Regional de Educación de Loreto, a lo que 267 personas dijeron que “Sí”, cantidad que equivale a 87.25% del total de encuestados. Por otro lado, 23 servidores opinaron que se sienten a gusto “A Medias”, siendo igual al 7.52%. El último grupo de personas fueron los que respondieron que “No” se siente a gusto con el trabajo y esta compuesta por 16 personas que significan el 5.23% del total.

Tabla N° 08  
La Formación Técnico – Profesional del Trabajador se Relaciona  
Con el Trabajo Que Hace, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	22	7.19%	7.19%
No	27	8.82%	16.01%
Sí	257	83.99%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 08  
La Formación Técnico – Profesional del Trabajador se Relaciona  
Con el Trabajo Que Hace, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

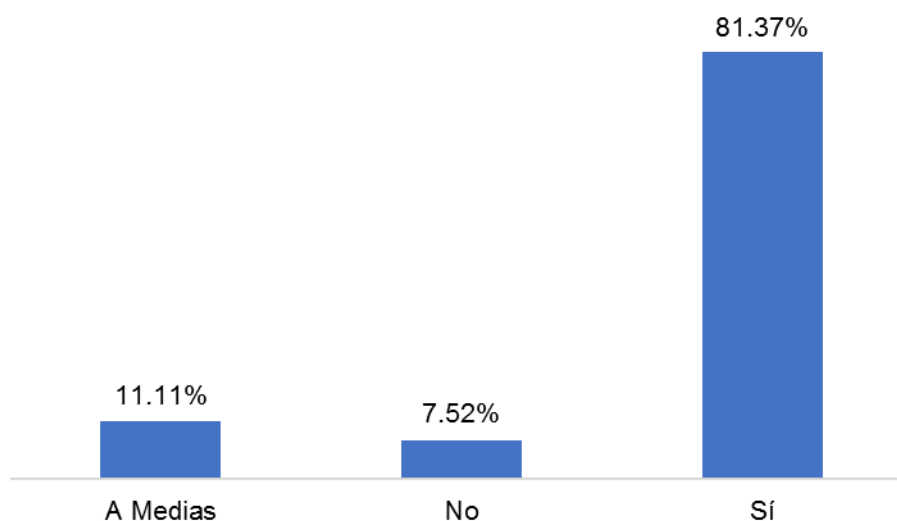
Observando la Tabla N° 08 se puede afirmar que 257 trabajadores manifestaron que la formación técnico – profesional que poseen se relaciona con el trabajo que realizan, equivaliendo al 83.99% de los encuestados, requisito necesario para hacer bien el trabajo encomendado. Por otro lado, 27 servidores respondieron que la formación técnico – profesional “No” tiene nada que ver con el trabajo que realizan, y es igual al 8.82% del total. También, 22 personas manifestaron que se relaciona “A Medias” siendo el 7.19% del total.

Tabla N° 09  
El Trabajador Cree Que se Encuentra Realizado Laboralmente Con  
El Trabajo Que Desempeña, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	34	11.11%	11.11%
No	23	7.52%	18.63%
Sí	249	81.37%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 09  
El Trabajador Cree Que se Encuentra Realizado Laboralmente Con  
El Trabajo Que Desempeña, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

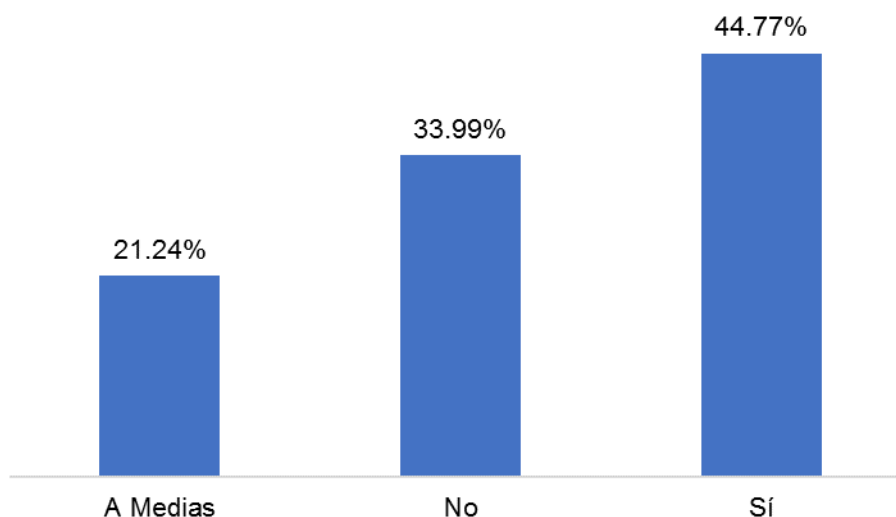
En cuanto a la realización laboral se refiere, 249 trabajadores respondieron que “Sí” creen que se encuentran realizados laboralmente con el trabajo que desarrollan en la Dirección Regional de Educación de Loreto, equivalente al 81.37% del total de servidores. Por otro lado, 34 colaboradores expresaron que se encuentran realizados “A Medias” y representan al 11.11% del total de encuestados. Por último, 23 personas dijeron “No” sentirse realizados y significan el 7.52% del total de personas que participaron.

Tabla N° 10  
El Trabajador Cree Que se Respeta la Línea de Carrera Cuando Hay un Ascenso o Promoción, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	65	21.24%	21.24%
No	104	33.99%	55.23%
Sí	137	44.77%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 10  
El Trabajador Cree Que se Respeta la Línea de Carrera Cuando Hay un Ascenso o Promoción, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

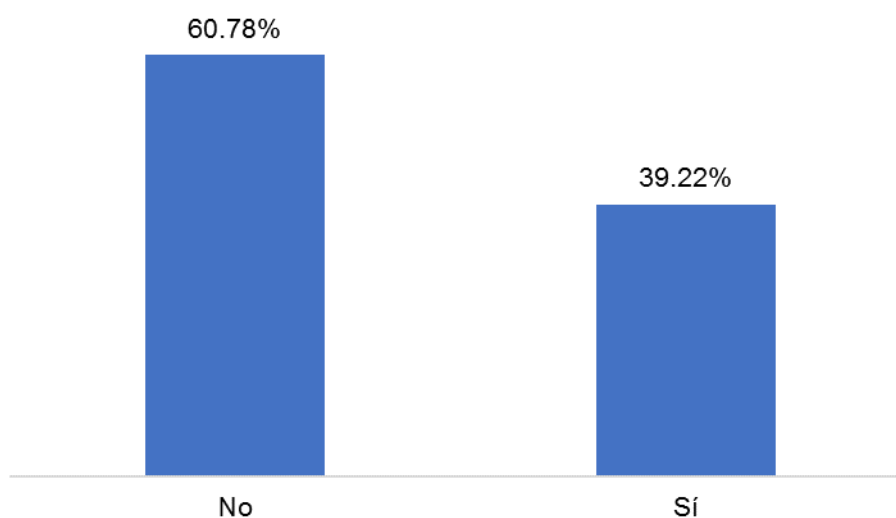
Los resultados de la Tabla N° 10 muestran que 137 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto creen que se respeta la línea de carrera cuando hay un ascenso o promoción, significando el 44.77% del total de encuestados. La segunda mayor respuesta es de 104 servidores que respondieron que “No” se respeta la línea de carrera, por lo tanto, hay favoritismo, y equivale al 33.99% del total. El último grupo esta conformado por 65 individuos que son los que consideran “A Medias” el respeto por la línea de carrera (21.24%).

Tabla N° 11  
 Le Han Otorgado al Trabajador Alguna Vez Algún Reconocimiento  
 Por el Trabajo Que Realiza, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No	186	60.78%	60.78%
Sí	120	39.22%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 11  
 Le Han Otorgado al Trabajador Alguna Vez Algún Reconocimiento  
 Por el Trabajo Que Realiza, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 11 están las respuestas de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, a la pregunta si les han otorgado alguna vez algún reconocimiento por el trabajo que realizan, a lo que mayoritariamente 186 de ellos dijeron que “No” representando al 60.78% del total de encuestados, respuesta que debe llamar a la reflexión al Director y jefes de la institución pues un trabajador que no es reconocido normalmente trabaja desmotivado. Por otro lado, 120 servidores contestaron que la institución “Sí” les entregó algún reconocimiento en algún momento, siendo el 39.22% del total.

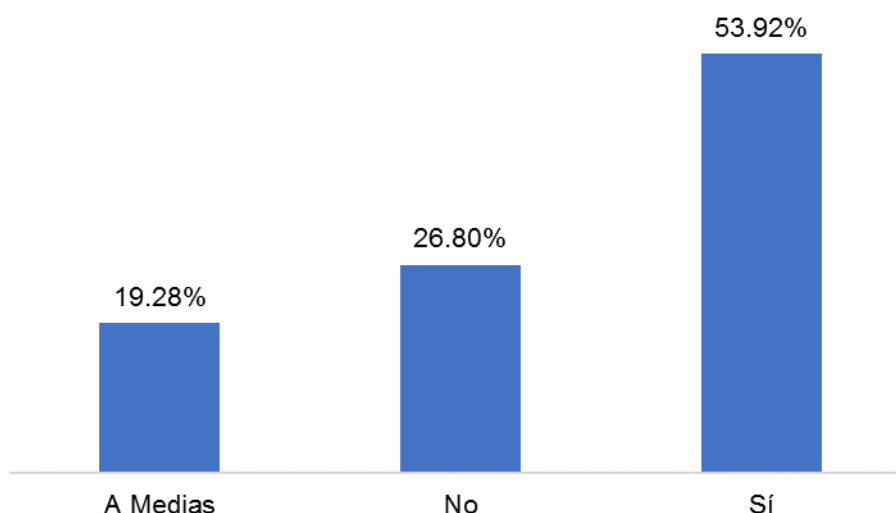


Tabla N° 12  
El Trabajador Considera Que la Institución le Brinda Oportunidades  
Para Hacer Carrera Dentro de Ella, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	59	19.28%	19.28%
No	82	26.80%	46.08%
Sí	165	53.92%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 12  
El Trabajador Considera Que la Institución le Brinda Oportunidades  
Para Hacer Carrera Dentro de Ella, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

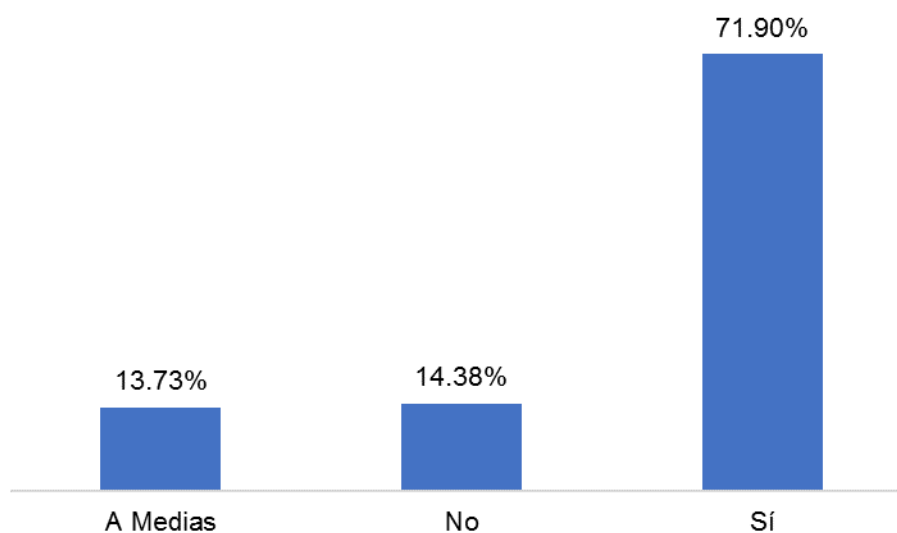
Cuando se preguntó al trabajador si considera que la institución le brinda oportunidades para hacer carrera dentro de ella, 165 respondieron que “Sí” significando el 53.92% del total de encuestados; es decir, más de la mitad dieron una respuesta positiva ante esta interrogante. Sin embargo, 82 servidores opinaron que la Dirección Regional de Educación de Loreto “No” les brinda oportunidades y, más bien, los cargos responden a aspectos políticos o partidarios. Por otro lado, 59 personas consideran que le brinda oportunidades “A Medias”.

Tabla N° 13  
El Trabajador Considera Que Ha Progresado Profesionalmente Desde Que Labora en la Institución, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	42	13.73%	13.73%
No	44	14.38%	28.10%
Sí	220	71.90%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 13  
El Trabajador Considera Que Ha Progresado Profesionalmente Desde Que Labora en la Institución, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

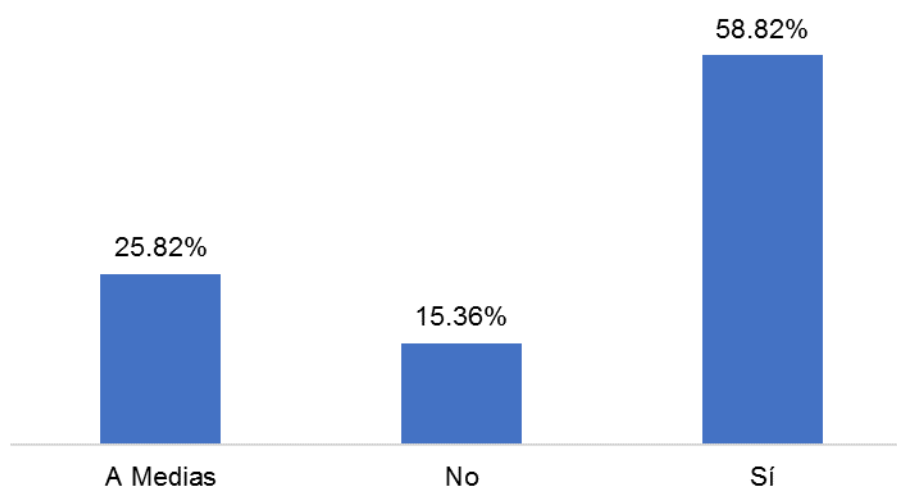
Según los resultados que aparecen en la Tabla N° 13, fueron 220 los trabajadores que consideran que han progresado profesionalmente desde que laboran en la Dirección Regional de Educación de Loreto, y significan el 71.90% del total de individuos participantes en la investigación. En segundo lugar, están los que consideran que “No” han progresado profesionalmente y son 44 servidores los que opinaron de esta manera, equivalente al 14.38% del total. Además, 42 personas dijeron “A Medias” (13.73% del total).

Tabla N° 14  
El Trabajador Cuenta Con Autonomía Para Planificar y Ejecutar  
Su Trabajo, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	79	25.82%	25.82%
No	47	15.36%	41.18%
Sí	180	58.82%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 14  
El Trabajador Cuenta Con Autonomía Para Planificar y Ejecutar  
Su Trabajo, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

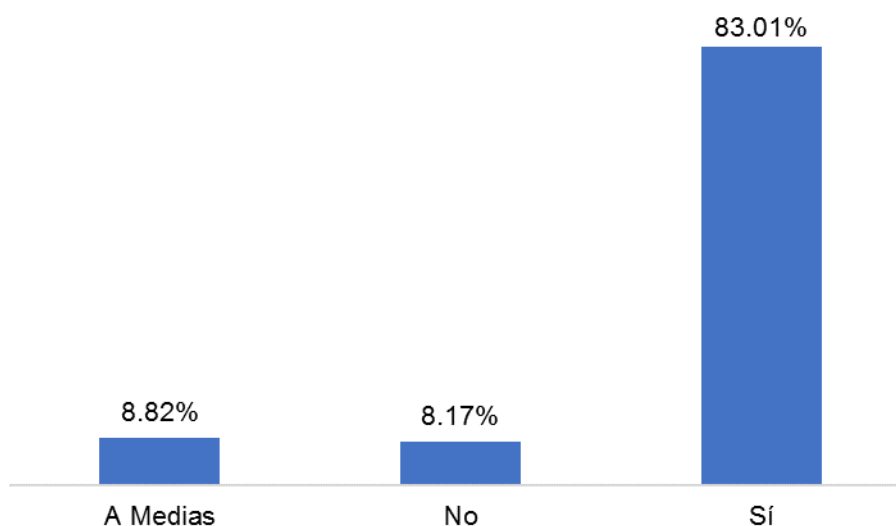
En la Tabla N° 14 se da a conocer las respuestas a la pregunta si el trabajador cuenta con autonomía para planificar y ejecutar su trabajo en la Dirección Regional de Educación de Loreto, a lo que 180 servidores respondieron que “Sí” cuentan, cantidad equivalente al 58.82% del total de personas participantes en el estudio. Por otro lado, 79 colaboradores contestaron que cuentan con autonomía “A Medias”, y representa al 25.82% del total. Por último, 47 trabajadores consideran que “No” cuentan con autonomía y significan el 15.36%.

Tabla N° 15  
El Trabajador Cumple a Tiempo Con Los Trabajos Encomendados,  
Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	27	8.82%	8.82%
No	25	8.17%	16.99%
Sí	254	83.01%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 15  
El Trabajador Cumple a Tiempo Con Los Trabajos Encomendados,  
Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

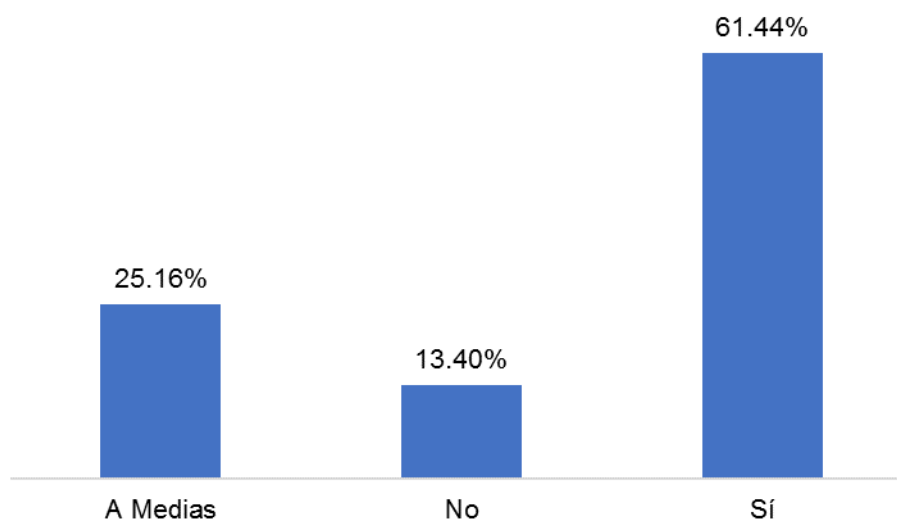
Según lo observado en la Tabla N° 15, son 254 los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto que respondieron que “Sí” cumplen a tiempo con los trabajos encomendados por los superiores, equivalente al 83.01% del total de encuestados. Pero, por otro lado, 27 servidores consideran que cumplen “A Medias” y significa el 8.82% del total. Por último, son 25 los trabajadores que contestaron que “No” cumplen a tiempo con los encargos, cantidad que significa el 8.17% del total de intervinientes en la entrevista.

Tabla N° 16  
Al Trabajador le Agrade el Ambiente Físico y el Espacio Que Dispone  
Para Realizar su Trabajo, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	77	25.16%	25.16%
No	41	13.40%	38.56%
Sí	188	61.44%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 16  
Al Trabajador le Agrade el Ambiente Físico y el Espacio Que Dispone  
Para Realizar su Trabajo, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

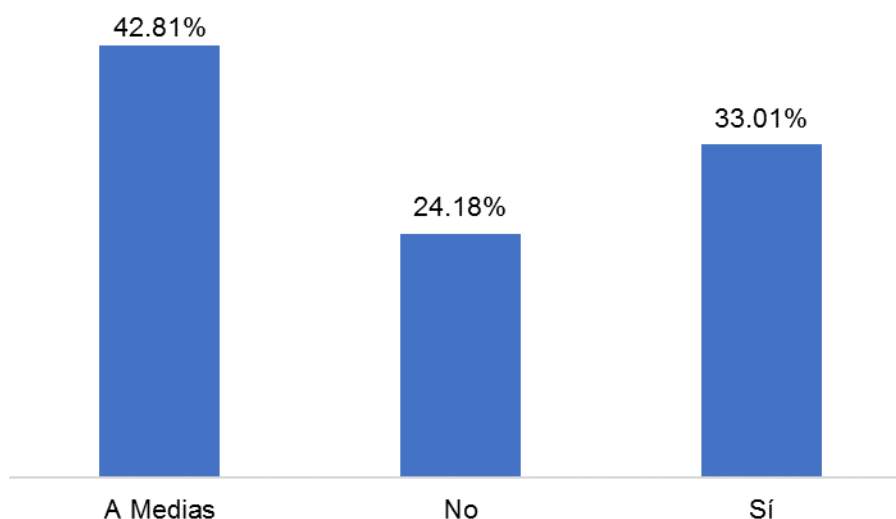
Ante la pregunta si al colaborador le agrada el ambiente físico y el espacio que dispone para realizar su trabajo en la Dirección Regional de Educación de Loreto, 188 contestaron que “Sí” significando el 61.44% del total de sujetos que participaron del estudio. En otro sentido, 77 trabajadores manifestaron que les agrada “A Medias” y equivalen al 25.16% del total. Por último, 41 servidores respondieron “No” les agrada el ambiente físico y el espacio con que cuenta para llevar a cabo sus labores cotidianas, representando al 13.40% del total.

Tabla N° 17  
El Trabajador Cuenta Con El Mobiliario y Equipo Adecuados  
Para Realizar su Trabajo, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	131	42.81%	42.81%
No	74	24.18%	66.99%
Sí	101	33.01%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 17  
El Trabajador Cuenta Con El Mobiliario y Equipo Adecuados  
Para Realizar su Trabajo, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

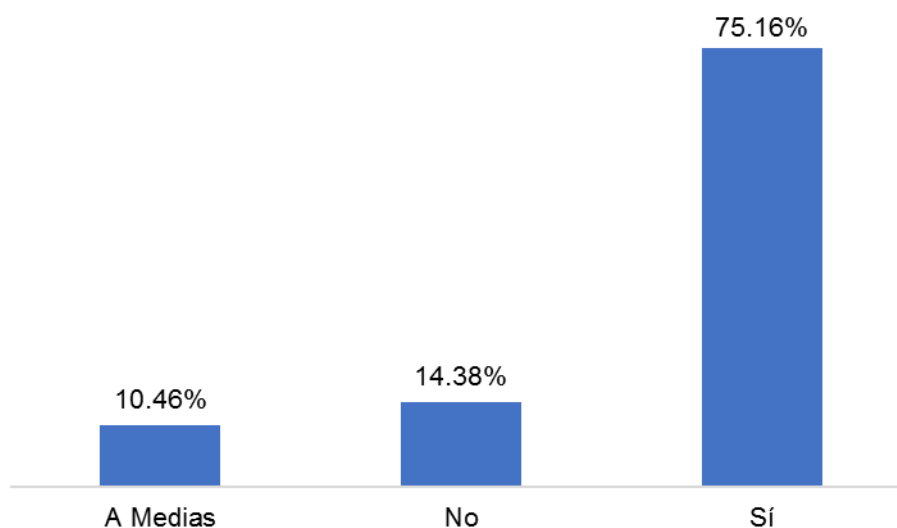
En la Tabla N° 17 se muestran las respuestas a la interrogante si el trabajador cuenta con el mobiliario y equipo adecuados para realizar su trabajo, y fueron 131 los servidores que respondieron mayoritariamente “A Medias” significando el 42.81% del total de encuestados. La segunda respuesta con mayor valor corresponde a 101 servidores y son los que manifestaron que “Sí” cuentan con el mobiliario y equipos, y representan al 33.01% del total. Finalmente, 74 colaboradores respondieron que “No” y es igual al 24.18% del total.

Tabla N° 18  
 Los Compañeros de Trabajo Colaboran Con el Trabajador Cuando  
 Éste Les Solicita, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	32	10.46%	10.46%
No	44	14.38%	24.84%
Sí	230	75.16%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 18  
 Los Compañeros de Trabajo Colaboran Con el Trabajador Cuando  
 Éste Les Solicita, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

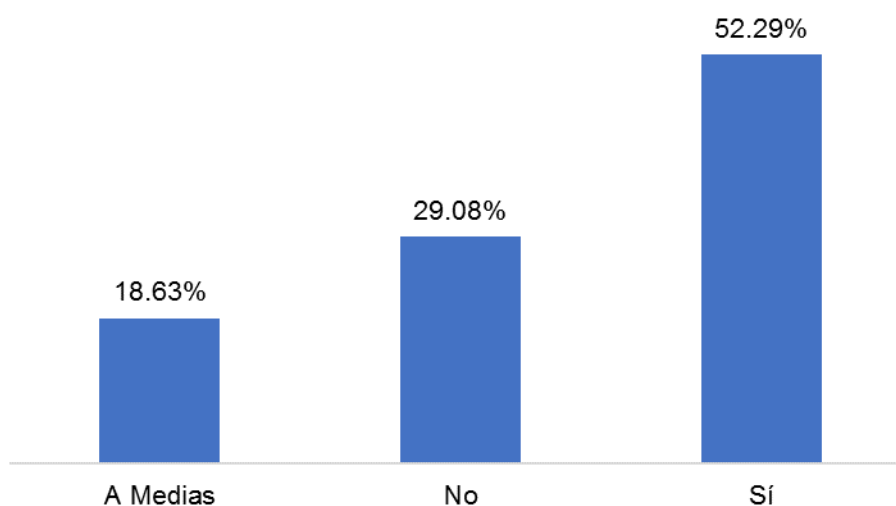
Cuando se le preguntó al trabajador si los compañeros de trabajo colaboran con él cuando éste les solicita, 230 de ellos contestaron que “Sí”, cantidad que equivale al 75.16% del total de participantes. Pero, 44 servidores respondieron que “No”, que sus compañeros de trabajo no son solidarios cuando este les solicita ayuda, y representan el 14.38% del total. Por otro lado, 32 colaboradores dieron a conocer que su solicitud de apoyo es atendida algunas veces por sus compañeros, por lo que consideran como “A Medias” la colaboración, y significa el 10.46% del total.

Tabla N° 19  
El Trabajador Participa En Las Decisiones De Su Área o Unidad,  
Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	57	18.63%	18.63%
No	89	29.08%	47.71%
Sí	160	52.29%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 19  
El Trabajador Participa En Las Decisiones De Su Área o Unidad,  
Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

Cuando se preguntó al trabajador si participa en las decisiones de su área o unidad, 160 de ellos respondieron que “Sí”, equivalente al 52.29% de total, lo que resulta sumamente importante ya que se consideran que sus opiniones son tomadas en cuenta e incorporadas en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Loreto. Sin embargo, 89 trabajadores contestaron que perciben “No” participan en las decisiones ya que sus sugerencias no son tomadas en cuenta, y representan al 29.08% del total.

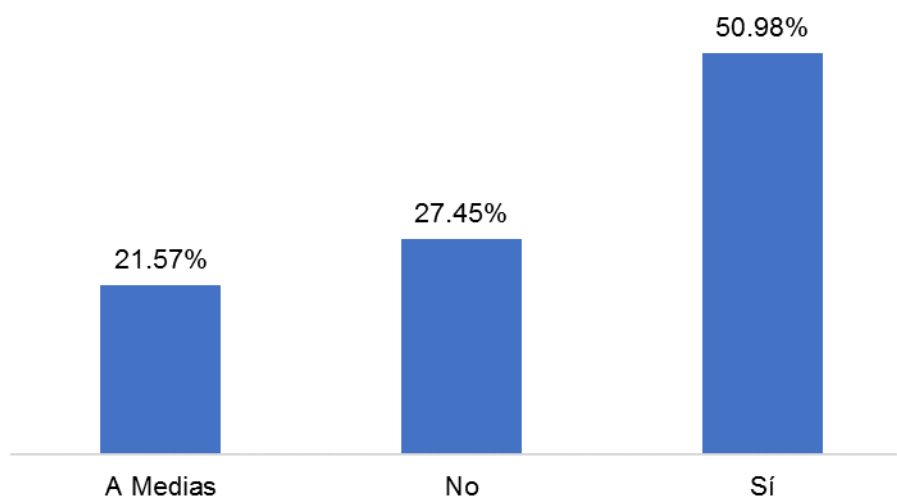


Tabla N° 20  
La Institución Presta Atención a Las Sugerencias Del Trabajador Para  
La Toma de Decisiones, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	66	21.57%	21.57%
No	84	27.45%	49.02%
Sí	156	50.98%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 20  
La Institución Presta Atención a Las Sugerencias Del Trabajador Para  
La Toma de Decisiones, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

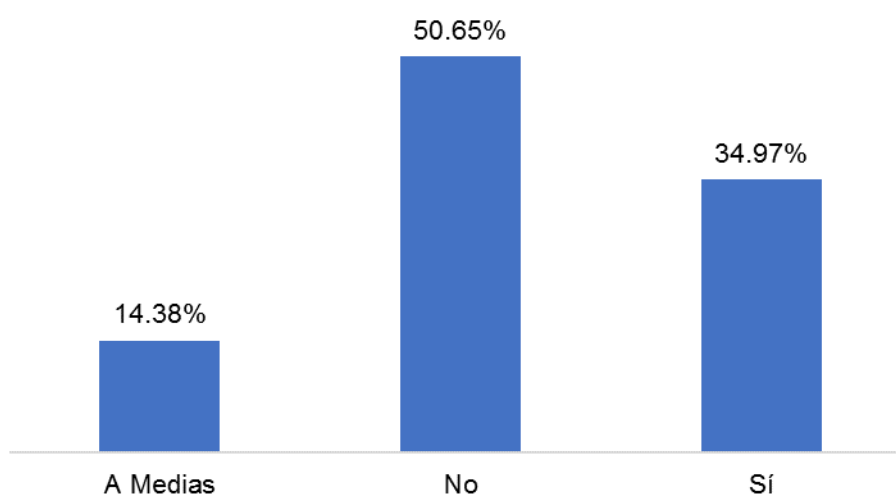
En la Tabla N° 20 se puede ver las respuestas a la pregunta si la Dirección Regional de Educación de Loreto, a través de sus directores y funcionarios, presta atención a las sugerencias del trabajador para la toma de decisiones, obteniéndose que 156 servidores contestaron que “Sí”, cifra equivalente al 50.98% de los encuestados; es decir, más de la mitad de los trabajadores. Sin embargo, 84 colaboradores respondieron que la institución “No” presta atención y representa el 25.47% del total, y 66 dijeron “A Medias” igual al 21.57% del total.

Tabla N° 21  
El Trabajador Considera Que Su Salario Está De Acuerdo Al Mercado Laboral, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	44	14.38%	14.38%
No	155	50.65%	65.03%
Sí	107	34.97%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 21  
El Trabajador Considera Que Su Salario Está De Acuerdo Al Mercado Laboral, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

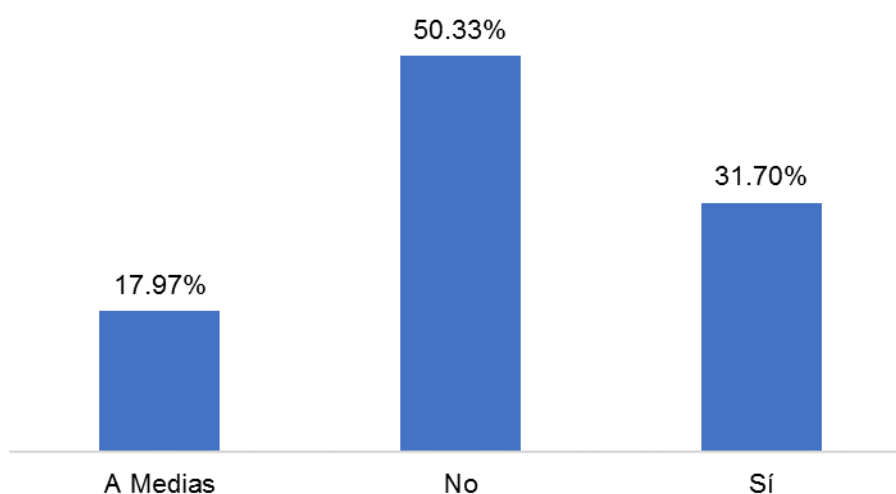
Ante la pregunta al trabajador sobre si éste considera que el salario que le paga la Dirección Regional de Educación de Loreto está de acuerdo al mercado laboral, 155 servidores respondieron que “No”, número equivalente al 50.65% del total de personas encuestadas. La segunda respuesta con mayor cantidad de trabajadores fue “Sí”, la que fue contestada por 107 colaboradores que equivalen al 34.97% del total. Finalmente, 44 personas consideraron como “A Medias” el salario que perciben, cantidad igual al 14.38% del total.

Tabla N° 22  
El Trabajador Se Encuentra Satisfecho Con El Salario Que Percibe,  
Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	55	17.97%	17.97%
No	154	50.33%	68.30%
Sí	97	31.70%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 22  
El Trabajador Se Encuentra Satisfecho Con El Salario Que Percibe,  
Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

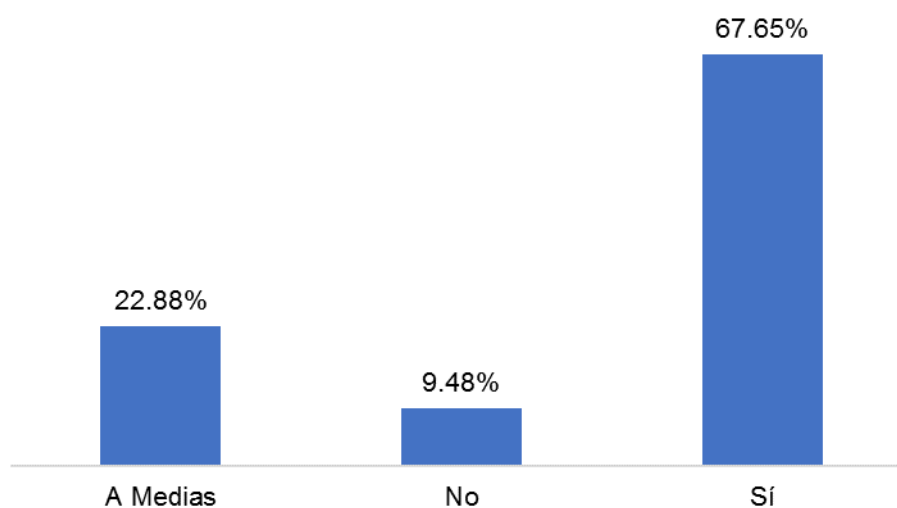
En la Tabla N° 22 se reflejan los resultados a la pregunta planteada a los trabajadores si se encuentran satisfechos con el salario que perciben, a lo que 154 personas contestaron que “No” equivalente al 50.33% de los encuestados, respuesta que resulta preocupante ya que los trabajadores aparentemente estarían trabajando por que no existe otra opción, y no lo hacen a gusto; en tal sentido, no entregan lo mejor de sí y realizan las tareas solo por cumplir. Por otro lado, 97 colaboradores respondieron que “Sí” se hallan satisfechos (31.70%).

Tabla N° 23  
El Trabajador Considera Que Su Trabajo Está Bien Valorado Por  
Sus Superiores, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	70	22.88%	22.88%
No	29	9.48%	32.35%
Sí	207	67.65%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 23  
El Trabajador Considera Que Su Trabajo Está Bien Valorado Por  
Sus Superiores, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

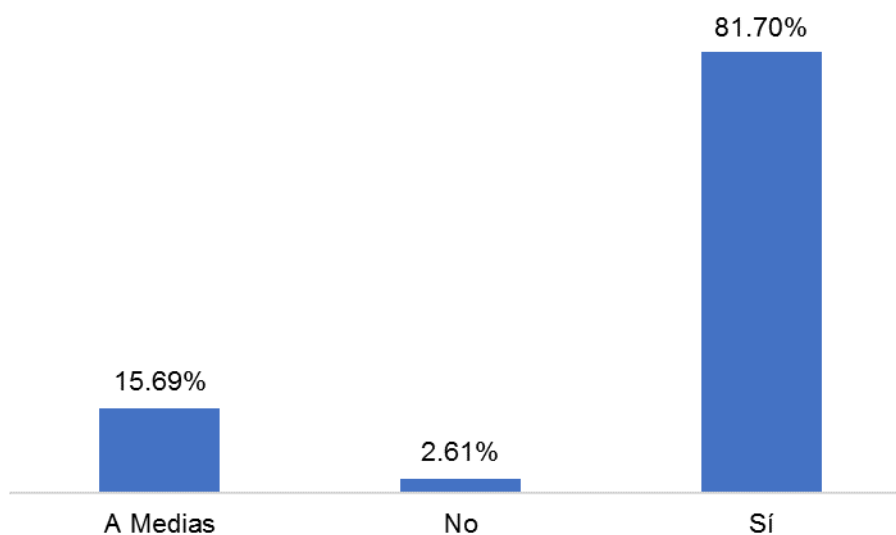
De acuerdo con lo observado en la Tabla N° 23, cuando se indagó si el trabajador considera que su trabajo está bien valorado por sus superiores, 207 de los encuestados respondieron que “Sí”, cantidad equivalente al 67.65%, respuesta que reviste de singular importancia por que se considera al trabajador como parte importante de la organización. Asimismo, 70 servidores consideraron que está valorado “A Medias” y representa al 22,88% del total. Por último, 29 trabajadores respondieron que “No”, cifra igual al 9.48% del total.

Tabla N° 24  
El Trabajador Considera Que el Trato de su Jefe Hacia Él es Justo  
Y Con Respeto, Periodo 2019

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
A Medias	48	15.69%	15.69%
No	8	2.61%	18.30%
Sí	250	81.70%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 24  
El Trabajador Considera Que el Trato de su Jefe Hacia Él es Justo  
Y Con Respeto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 24, precisan que 250 trabajadores consideran que el trato dado por su jefe inmediato es justo y respetuoso, cantidad que significa el 81.70% del total de individuos participantes en el estudio. Por otro lado, 48 servidores dieron como respuesta que perciben que el jefe les da un trato justo y respetuoso “A Medias”, lo que equivale al 15.69% del total de servidores de la Dirección Regional de Educación de Loreto. Por último, 08 dijeron que “No” y es igual al 2.61% del total.

## 4.2 Análisis bivariado

Tabla N° 25  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y la Edad de los Trabajadores de la  
Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Edad	Satisfacción Laboral			Total
	Alto	Bajo	Medio	
<b>Entre 18 - 20 Años</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	1.47%	0.98%
<b>Entre 21 - 25 Años</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>19</b>
Filas %	63.16%	0.00%	36.84%	100.00%
Columnas %	13.64%	0.00%	3.43%	6.21%
<b>Entre 26 - 30 Años</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>29</b>
Filas %	24.14%	3.45%	72.41%	100.00%
Columnas %	7.95%	7.14%	10.29%	9.48%
<b>Entre 31 - 35 Años</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>35</b>
Filas %	42.86%	0.00%	57.14%	100.00%
Columnas %	17.05%	0.00%	9.80%	11.44%
<b>Entre 36 - 40 Años</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>40</b>
Filas %	27.50%	7.50%	65.00%	100.00%
Columnas %	12.50%	21.43%	12.75%	13.07%
<b>Entre 41 - 45 Años</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>47</b>
Filas %	25.53%	8.51%	65.96%	100.00%
Columnas %	13.64%	28.57%	15.20%	15.36%
<b>Entre 46 - 50 Años</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>46</b>
Filas %	21.74%	2.17%	76.09%	100.00%
Columnas %	11.36%	7.14%	17.16%	15.03%
<b>Entre 51 - 55 Años</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>31</b>
Filas %	25.81%	0.00%	74.19%	100.00%
Columnas %	9.09%	0.00%	11.27%	10.13%
<b>Entre 56 - 60 Años</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>34</b>
Filas %	23.53%	8.82%	67.65%	100.00%
Columnas %	9.09%	21.43%	11.27%	11.11%
<b>Entre 61 - 65 Años</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
Filas %	23.53%	5.88%	70.59%	100.00%
Columnas %	4.55%	7.14%	5.88%	5.56%
<b>Entre 66 - 70 Años</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Filas %	20.00%	20.00%	60.00%	100.00%
Columnas %	1.14%	7.14%	1.47%	1.63%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La relación entre la satisfacción laboral y la edad de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto tiene una moda estadística de 35 personas, que son servidores cuyo nivel de satisfacción laboral es “Medio” y tienen “Entre 46 – 50 Años” de edad.

Tabla N° 26  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y el Grado de Instrucción de los Trabajadores  
de la Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Grado de Instrucción	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>Post Grado</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>49</b>	<b>73</b>
Filas %	27.40%	5.48%	67.12%	100.00%
Columnas %	22.73%	28.57%	24.02%	23.86%
<b>Secundaria</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
Filas %	28.57%	14.29%	57.14%	100.00%
Columnas %	2.27%	7.14%	1.96%	2.29%
<b>Técnica</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>87</b>
Filas %	29.89%	2.30%	67.82%	100.00%
Columnas %	29.55%	14.29%	28.92%	28.43%
<b>Universitaria</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>92</b>	<b>139</b>
Filas %	28.78%	5.04%	66.19%	100.00%
Columnas %	45.45%	50.00%	45.10%	45.42%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La Tabla N° 26 da a conocer la relación entre la satisfacción laboral y el grado de instrucción del trabajador de la Dirección Regional de Educación de Loreto, la misma que tiene una moda estadística de 92 personas que corresponde a los que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y cuentan con grado de instrucción “Universitario”; lo que demuestra el alto grado de instrucción que poseen, pero se encuentran satisfechos a medias con el trabajo que realizan

El segundo mayor valor es de 59 trabajadores, quienes tienen nivel de satisfacción laboral “Medio” y, al mismo tiempo, cuenta con grado de instrucción “Técnico”.

En tercer lugar, el mayor valor corresponde a 49 trabajadores que, de igual manera, tienen un grado de satisfacción laboral “Medio” y el grado de instrucción que poseen es de “Post Grado”; es decir, altamente calificados.

Tabla N° 27  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Conoce Los  
Objetivos y Finalidades de la Institución, Periodo 2019

Conoce Objetivos y Finalidades	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>34</b>
Filas %	17.65%	2.94%	79.41%	100.00%
Columnas %	6.82%	7.14%	13.24%	11.11%
<b>No</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Filas %	16.67%	16.67%	66.67%	100.00%
Columnas %	2.27%	14.29%	3.92%	3.92%
<b>Sí</b>	<b>80</b>	<b>11</b>	<b>169</b>	<b>260</b>
Filas %	30.77%	4.23%	65.00%	100.00%
Columnas %	90.91%	78.57%	82.84%	84.97%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 27 se puede observar la relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador conoce los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto, relación cuyo mayor valor es de 169 trabajadores, quienes señalan que tienen un nivel de satisfacción “Medio” y que “Sí” conocen los objetivos y finalidades de la institución.

Sorprendentemente, el segundo mayor valor identifica a 80 servidores, que manifiestan tener un nivel de satisfacción “Alto” y “Sí” conocen los objetivos y finalidades de la institución, lo que constituye el grupo ideal ya que ambas respuestas son las más positivas en cada una de las categorías, por lo que es una lástima que se ubique en segundo lugar.

El tercer mayor valor es de 27 individuos y ubica a los medios; es decir, a los que manifiestan tener un nivel de satisfacción “Medio” y, asimismo, conocen “A Medias” los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto.



Tabla N° 28  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador se Identifica  
Con los Objetivos y Finalidades de la Institución, Periodo 2019

Se Identifica Con Los Objetivos y Finalidades	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>28</b>
Filas %	28.57%	0.00%	71.43%	100.00%
Columnas %	9.09%	0.00%	9.80%	9.15%
<b>No</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Filas %	5.26%	21.05%	73.68%	100.00%
Columnas %	1.14%	28.57%	6.86%	6.21%
<b>Sí</b>	<b>79</b>	<b>10</b>	<b>170</b>	<b>259</b>
Filas %	30.50%	3.86%	65.64%	100.00%
Columnas %	89.77%	71.43%	83.33%	84.64%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 28 se da a conocer la relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador se identifica con los objetivos y finalidades de la Dirección Regional de Educación de Loreto, obteniéndose una moda estadística de 170 servidores, quienes son los que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” pero “Sí” se identifican con los objetivos y finalidades, lo que significa que sabe qué quiere conseguir con la labor que lleva a cabo y hacia dónde quiere llegar.

El segundo mayor valor corresponde a 79 trabajadores que respondieron con los extremos positivos; es decir, son aquellos que tienen un “Alto” nivel de satisfacción laboral y que “Sí” se identifican con los objetivos y finalidades de la institución. Constituye el grupo ideal y tienen total identidad con lo que busca la institución.

El tercer lugar es para los trabajadores que muestran un nivel de satisfacción laboral “Medio” y también se identifican “A Medias” con los objetivos y finalidades de la institución, y asciende a 20 colaboradores.

Tabla N° 29  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador se Siente a Gusto  
Con el Trabajo Que Realiza en la Institución, Periodo 2019

Se Siente A Gusto	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>23</b>
Filas %	4.35%	13.04%	82.61%	100.00%
Columnas %	1.14%	21.43%	9.31%	7.52%
<b>No</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
Filas %	0.00%	18.75%	81.25%	100.00%
Columnas %	0.00%	21.43%	6.37%	5.23%
<b>Sí</b>	<b>87</b>	<b>8</b>	<b>172</b>	<b>267</b>
Filas %	32.58%	3.00%	64.42%	100.00%
Columnas %	98.86%	57.14%	84.31%	87.25%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 29 se muestra la relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador se siente a gusto con el trabajo que realiza en la Dirección Regional de Educación de Loreto, relación que tiene una moda estadística de 172 trabajadores, que son los que señalan que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y al mismo tiempo “Sí” se sienten a gusto con el trabajo que vienen desarrollando en la institución.

En segundo lugar, se encuentra el grupo de 87 trabajadores que tuvieron respuestas positivas para la relación, ya que señalan como “Alto” el nivel de satisfacción Laboral y simultáneamente “Sí” se sienten a gusto con las labores que vienen llevando a cabo en la institución.

El tercer grupo está conformado por 19 servidores y pertenecen a los medios, lo que significa que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y también se sienten a gusto “A Medias” con el trabajo que vienen ejecutando en la institución, lo que evidencia que se hallan ahí por que no tienen otra alternativa laboral.

Tabla N° 30  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si la Formación Técnico - Profesional  
Del Trabajador Se Relaciona Con el Trabajo Que Hace, Periodo 2019

Se Relaciona	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
Filas %	18.18%	4.55%	77.27%	100.00%
Columnas %	4.55%	7.14%	8.33%	7.19%
<b>No</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>27</b>
Filas %	7.41%	18.52%	74.07%	100.00%
Columnas %	2.27%	35.71%	9.80%	8.82%
<b>Sí</b>	<b>82</b>	<b>8</b>	<b>167</b>	<b>257</b>
Filas %	31.91%	3.11%	64.98%	100.00%
Columnas %	93.18%	57.14%	81.86%	83.99%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 30 se da a conocer la relación entre la satisfacción laboral y si la formación técnico – profesional del trabajador se relaciona con el trabajo que desempeña en la Dirección Regional de Educación de Loreto, teniendo como resultado una moda estadística de 167 servidores, los que expresan que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y además, la formación técnico – profesional que poseen “Sí” se relaciona con la labor que viene ejecutando en la institución.

El grupo que sigue con el mayor número de integrantes esta conformado por 82 servidores, quienes refieren que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y la formación técnico – profesional “Sí” se relaciona con la actividad laboral que vienen ejecutando en la institución actualmente.

El tercer grupo de colaboradores está compuesto por 20 personas que muestran un nivel de satisfacción laboral “Medio” y su preparación técnico – profesional “No” se relaciona con el trabajo.

Tabla N° 31  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Cree Que Se Encuentra Realizado Laboralmente Con el Trabajo Que Desempeña, Periodo 2019

Se Encuentra Realizado Laboralmente	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>34</b>
Filas %	8.82%	8.82%	82.35%	100.00%
Columnas %	3.41%	21.43%	13.73%	11.11%
<b>No</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>23</b>
Filas %	17.39%	21.74%	60.87%	100.00%
Columnas %	4.55%	35.71%	6.86%	7.52%
<b>Sí</b>	<b>81</b>	<b>6</b>	<b>162</b>	<b>249</b>
Filas %	32.53%	2.41%	65.06%	100.00%
Columnas %	92.05%	42.86%	79.41%	81.37%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cree que se encuentra realizado laboralmente con el trabajo que desempeña, se da a conocer en la Tabla N° 31, la que tiene una moda estadística de 162 servidores, quienes manifiestan que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y además refieren que “Sí” se encuentran realizados laboralmente.

El segundo grupo de importancia esta conformado por 81 colaboradores, que son los que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y expresan que “Sí” se encuentran realizados laboralmente trabajando en la institución, siendo ambas respuestas consideradas como extremos positivos.

El tercer grupo es el de los medios y esta formado por 28 personas, quienes tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y creen que se encuentran realizados laboralmente “A Medias” con el trabajo que vienen ejecutando, demostrando que se hallan laborando en la institución por que no encuentran otro trabajo, y tan pronto se de la oportunidad se irán de la institución.

Tabla N° 32  
 Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Cree Que se Respeta  
 La Línea de Carrera Cuando Hay un Ascenso o Promoción, Período 2019

Se Respeta La Línea De Carrera	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>65</b>
Filas %	24.62%	1.54%	73.85%	100.00%
Columnas %	18.18%	7.14%	23.53%	21.24%
<b>No</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>76</b>	<b>104</b>
Filas %	15.38%	11.54%	73.08%	100.00%
Columnas %	18.18%	85.71%	37.25%	33.99%
<b>Sí</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>80</b>	<b>137</b>
Filas %	40.88%	0.73%	58.39%	100.00%
Columnas %	63.64%	7.14%	39.22%	44.77%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La Tabla N° 32 relaciona la satisfacción laboral y si el trabajador cree que se respeta la línea de carrera cuando hay un ascenso o promoción, la que tiene una moda estadística de 80 servidores, quienes señalan tener un nivel “Medio” de satisfacción laboral y, al mismo tiempo, creen que “Sí” se respeta la línea de carrera.

El segundo mayor valor es de 76 personas y corresponde a los trabajadores que manifiestan tener un nivel de satisfacción laboral “Medio” pero, al mismo tiempo, creen que “No” se respeta la línea de carrera, que más bien son nombrados en esos puestos como favores políticos o por cercanía al gobernante o funcionarios de turno, así no tengan experiencia.

El tercer mayor valor es de 56 trabajadores, e identifica a aquellos que manifiestan tener el nivel de satisfacción laboral “Alto” y, al mismo tiempo, consideran que “Sí” se respeta la línea de carrera cuando se presenta un ascenso o promoción, considerándose a ambas respuestas extremos positivos.

Tabla N° 33  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si le Han Entregado al Trabajador Alguna Vez Algún Reconocimiento Por la Labor Desempeñada, Periodo 2019

Le Han Entregado Algún Reconocimiento	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>No</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>131</b>	<b>186</b>
Filas %	24.73%	4.84%	70.43%	100.00%
Columnas %	52.27%	64.29%	64.22%	60.78%
<b>Sí</b>	<b>42</b>	<b>5</b>	<b>73</b>	<b>120</b>
Filas %	35.00%	4.17%	60.83%	100.00%
Columnas %	47.73%	35.71%	35.78%	39.22%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La Tabla N° 33 tiene una moda estadística de 131 trabajadores, y relaciona a los que tienen el nivel de satisfacción laboral “Medio” y, además, “No” le han entregado alguna vez algún reconocimiento por la labor desempeñada; en tal sentido, este podría ser uno de los factores fundamentales para la insatisfacción manifiesta del trabajador, el que nunca haya sido reconocido por el director o jefe sobre su trabajo.

El segundo grupo con mayor valor pertenece a 73 trabajadores, quienes tienen un nivel de satisfacción “Media” y, al mismo tiempo, señalan que “Sí” les han entregado alguna vez algún reconocimiento por la labor desempeñada, y que eso les ha motivado bastante para seguir trabajando y entregando lo mejor para la institución.

El tercer grupo de servidores está constituido por 46 trabajadores quienes tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto”, lo que es deseable en toda organización, pero, además respondieron que “No” les han entregado algún reconocimiento por la labor que vienen desarrollando en la institución. Se debe precisar que el otorgamiento de reconocimiento de un trabajador no irroga mayor gasto a la institución, pero sí motiva sobremanera a quien lo recibe.

Tabla N° 34  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Considera Que la  
Institución le Brinda Oportunidades Para Hacer Carrera Dentro de Ella,  
Periodo 2019

Le Brinda Oportunidades	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>59</b>
Filas %	10.17%	3.39%	86.44%	100.00%
Columnas %	6.82%	14.29%	25.00%	19.28%
<b>No</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>82</b>
Filas %	18.29%	13.41%	68.29%	100.00%
Columnas %	17.05%	78.57%	27.45%	26.80%
<b>Sí</b>	<b>67</b>	<b>1</b>	<b>97</b>	<b>165</b>
Filas %	40.61%	0.61%	58.79%	100.00%
Columnas %	76.14%	7.14%	47.55%	53.92%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 34 se puede apreciar la relación entre la satisfacción laboral y si trabajador considera que la institución le brinda oportunidades para hacer carrera dentro de ella, cuyo mayor valor es de 97 servidores, quienes dicen tener un nivel de satisfacción laboral “Medio” y consideran que la Dirección Regional de Educación de Loreto “Sí” les brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

El segundo mayor es de 67 trabajadores y relaciona a los extremos positivos, debido a que son trabajadores que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y manifiestan que la institución “Sí” les brinda oportunidades para hacer carrera dentro de ella y crecer profesionalmente.

Por otro lado, el tercer grupo está compuesto por 56 servidores que tienen un extremo negativo, pues señalan que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y consideran que la institución “No” les otorga oportunidades para que puedan hacer carrera en ella.

Tabla N° 35  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Siente Que ha Progresado  
Profesionalmente Desde Que Labora en la Institución, Periodo 2019

Siente Que Ha Progresado	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>42</b>
Filas %	7.14%	2.38%	90.48%	100.00%
Columnas %	3.41%	7.14%	18.63%	13.73%
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>44</b>
Filas %	6.82%	18.18%	75.00%	100.00%
Columnas %	3.41%	57.14%	16.18%	14.38%
<b>Sí</b>	<b>82</b>	<b>5</b>	<b>133</b>	<b>220</b>
Filas %	37.27%	2.27%	60.45%	100.00%
Columnas %	93.18%	35.71%	65.20%	71.90%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La Tabla N° 35 da a conocer la relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador siente que ha progresado profesionalmente desde que labora en la Dirección Regional de Educación de Loreto, la misma que presenta una moda estadística de 133 personas que son las que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y, asimismo, sienten que “Sí” han progresado profesionalmente desde que comenzaron a trabajar en la institución.

El segundo grupo es de 82 personas y son los que presentan un nivel de satisfacción laboral “Alto” y consideran que “Sí” han progresado profesionalmente desde que comenzaron a laborar en la institución, constituyéndose ambas respuestas los máximos positivos para cada categoría.

El tercer grupo tiene como representantes a 38 trabajadores y son los que se ubican en los puntos medios de las categorías. Bajo esa premisa respondieron que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio”, pero además perciben que han progresado “A Medias”.



Tabla N° 36  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Cuenta Con Autonomía  
Para Planificar y Ejecutar su Trabajo, Periodo 2019

Cuenta Con Autonomía	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>73</b>	<b>79</b>
Filas %	3.80%	3.80%	92.41%	100.00%
Columnas %	3.41%	21.43%	35.78%	25.82%
<b>No</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>47</b>
Filas %	10.64%	12.77%	76.60%	100.00%
Columnas %	5.68%	42.86%	17.65%	15.36%
<b>Sí</b>	<b>80</b>	<b>5</b>	<b>95</b>	<b>180</b>
Filas %	44.44%	2.78%	52.78%	100.00%
Columnas %	90.91%	35.71%	46.57%	58.82%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 36 se puede apreciar la relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cuenta con autonomía para planificar y ejecutar su trabajo, la misma que posee una moda estadística de 95 trabajadores, quienes expresan que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y señalan que “Sí” cuentan con autonomía. En tal sentido, tienen libertad para desarrollar su trabajo aplicando su criterio y creatividad para una mejor consecución de las metas y objetivos de la Dirección Regional de Educación de Loreto.

El segundo grupo está constituido por 80 trabajadores que pertenecen a los extremos positivos, ya que respondieron que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y refieren que “Sí” cuentan con autonomía para llevar adelante su trabajo, realizándose la planificación debido y ejecutándose de acuerdo a lo planeado, lo que hace que el trabajo sea más efectivo en cuanto a consecución de resultados.

Luego, esta el grupo de 73 trabajadores que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y cuentan con autonomía “A Medias”.

Tabla N° 37  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Cumple a Tiempo Con  
Los Trabajos Encomendados, Periodo 2019

Cumple a Tiempo	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
Filas %	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	0.00%	13.24%	8.82%
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>25</b>
Filas %	12.00%	12.00%	76.00%	100.00%
Columnas %	3.41%	21.43%	9.31%	8.17%
<b>Sí</b>	<b>85</b>	<b>11</b>	<b>158</b>	<b>254</b>
Filas %	33.46%	4.33%	62.20%	100.00%
Columnas %	96.59%	78.57%	77.45%	83.01%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La Tabla N° 37 relaciona la satisfacción laboral y si el trabajador cumple a tiempo con el trabajo encomendado, teniendo como moda estadística 158 personas, que afirman tener un nivel de satisfacción laboral “Medio” y al mismo tiempo “Sí” cumplen con el trabajo encomendado dentro del tiempo establecido; es decir, hacer llegar el entregable de manera oportuna a los superiores.

El segundo mayor valor es de 85 trabajadores y representa a las respuestas extremas positivas de las dos categorías, ya que manifiestan tener un nivel de satisfacción laboral “Alto” y asimismo afirman que “Sí” cumplen a tiempo con los trabajos encargados por los jefes o superiores.

El grupo de 27 trabajadores están en tercer lugar, y son los que tienen nivel de satisfacción laboral “Medio” y, asimismo, cumplen con los trabajos “A Medias” en el tiempo señalado; es decir, el grupo que tiene como respuestas los “Medios”.

Tabla N° 38  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si al Trabajador le Agradaba el Ambiente Físico y el Espacio Para Realizar su Trabajo, Periodo 2019

Le Agradaba	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>62</b>	<b>77</b>
Filas %	18.18%	1.30%	80.52%	100.00%
Columnas %	15.91%	7.14%	30.39%	25.16%
<b>No</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>41</b>
Filas %	19.51%	17.07%	63.41%	100.00%
Columnas %	9.09%	50.00%	12.75%	13.40%
<b>Sí</b>	<b>66</b>	<b>6</b>	<b>116</b>	<b>188</b>
Filas %	35.11%	3.19%	61.70%	100.00%
Columnas %	75.00%	42.86%	56.86%	61.44%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 38 se da a conocer la relación entre la satisfacción laboral y si al trabajador le agrada el ambiente físico y el espacio para realizar su trabajo, la que tiene una moda estadística de 116 servidores, que respondieron que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y además “Sí” les agrada el ambiente físico y el espacio que poseen para que puedan ejecutar su trabajo diario

El segundo mayor valor es de 66 personas, quienes expresan que tienen un nivel de satisfacción “Alto” y, al mismo tiempo manifiestan que “Sí” les agrada el ambiente físico y el espacio que les han asignado para ejecutar sus labores de manera cotidiana. Estas respuestas constituyen los extremos positivos de cada una de las dos categorías relacionadas.

El tercer grupo es el denominado de los “Medios” y está conformado por 62 colaboradores, que contestaron que tienen un nivel de satisfacción laboral Medio”, pero que, además, señalan que les agrada “A Medias” el ambiente físico y el espacio que les han dado.

Tabla N° 39  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Cuenta Con Mobiliario y Equipo Adecuados Para Realizar su Trabajo, Periodo 2019

Cuenta Con Mobiliario y Equipo	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>105</b>	<b>131</b>
Filas %	16.79%	3.05%	80.15%	100.00%
Columnas %	25.00%	28.57%	51.47%	42.81%
<b>No</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>74</b>
Filas %	14.86%	12.16%	72.97%	100.00%
Columnas %	12.50%	64.29%	26.47%	24.18%
<b>Sí</b>	<b>55</b>	<b>1</b>	<b>45</b>	<b>101</b>
Filas %	54.46%	0.99%	44.55%	100.00%
Columnas %	62.50%	7.14%	22.06%	33.01%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La moda de 105 personas que se da a conocer en la Tabla N° 39, corresponde a los trabajadores que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y que cuentan con mobiliario y equipo adecuados para realizar su trabajo. Estas respuestas se ubican en los medios de ambas categorías, por lo que considera que se considera que existe un buen margen para mejorar las cosas y obtener respuestas positivas para las dos preguntas.

El segundo grupo está constituido por los extremos positivos y son 55 trabajadores, quienes consideran que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y, del mismo modo, afirman que “Sí” cuentan con el mobiliario y equipo adecuados para que puedan llevar a cabo su trabajo de manera idónea. Este es el grupo ideal ya que ambas respuestas son positivas en extremo, y se debería trabajar para incrementar el número de integrantes en desmedro de los otros grupos.

El tercer grupo es de por 54 colaboradores que tienen nivel de satisfacción “Medio” y “No” cuentan con mobiliario y equipo adecuados.

Tabla N° 40  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si Los Compañeros de Trabajo  
Colaboran Con el Trabajador Cuando Éste Les Solicita, Periodo 2019

Colaboran	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>32</b>
Filas %	9.38%	9.38%	81.25%	100.00%
Columnas %	3.41%	21.43%	12.75%	10.46%
<b>No</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>44</b>
Filas %	11.36%	9.09%	79.55%	100.00%
Columnas %	5.68%	28.57%	17.16%	14.38%
<b>Sí</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>143</b>	<b>230</b>
Filas %	34.78%	3.04%	62.17%	100.00%
Columnas %	90.91%	50.00%	70.10%	75.16%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La Tabla N° 40 tiene una moda estadística de 143 trabajadores, que señalan tener un nivel de satisfacción laboral “Medio” y consideran que los compañeros de trabajo “Sí” colaboran con ellos cuando les solicitan, lo cual demuestra la existencia de compañerismo, solidaridad y cooperación en la Dirección Regional de Educación de Loreto.

El segundo mayor valor es de 80 trabajadores y son los que conforman el segundo grupo, habiendo dado como respuestas los extremos positivos; es decir, son servidores que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y, al mismo tiempo, señalan que los compañeros de trabajo si acuden en ayuda cuando ellos les solicitan. Este es el grupo ideal en la institución y la Dirección debe trabajar para consolidarlo e incrementar el número de integrantes.

El tercer grupo está compuesto por 35 encuestados, y son los que respondieron que se encuentran con un nivel de satisfacción laboral “Medio”, pero que al mismo tiempo expresaran que los compañeros de trabajo “No” colaboran con ellos cuando les requieren.

Tabla N° 41  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Participa en Las  
Decisiones de su Área o Unidad, Periodo 2019

Participa	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>55</b>	<b>57</b>
Filas %	1.75%	1.75%	96.49%	100.00%
Columnas %	1.14%	7.14%	26.96%	18.63%
<b>No</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>73</b>	<b>89</b>
Filas %	10.11%	7.87%	82.02%	100.00%
Columnas %	10.23%	50.00%	35.78%	29.08%
<b>Sí</b>	<b>78</b>	<b>6</b>	<b>76</b>	<b>160</b>
Filas %	48.75%	3.75%	47.50%	100.00%
Columnas %	88.64%	42.86%	37.25%	52.29%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La Tabla N° 41 muestra la relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador participa en las decisiones de su área o unidad, la misma que tiene una moda estadística de 78 servidores quienes refieren que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto”, pero que además señalan que “Sí” participan en las decisiones de su área o unidad. Esta respuesta reviste de suma importancia ya que contempla los extremos positivos de ambas variables, y los directivos deben trabajar para aumentar este grupo.

El segundo grupo está integrado por 76 servidores, quienes contestaron que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y consideran que “Sí” participan en las decisiones de su área o unidad de trabajo; en tal sentido, los superiores prestan oído a las sugerencias emanadas de los subordinados.

Son 73 trabajadores los que conforman el tercer grupo, quienes manifiestan que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio”, pero refieren que “No” participan en las decisiones tomadas en la institución.

Tabla N° 42  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si Prestan Atención a las Sugerencias  
del Trabajador Para la Toma de Decisiones, Periodo 2019

Prestan Atención a las Sugerencias	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>66</b>
Filas %	7.58%	3.03%	89.39%	100.00%
Columnas %	5.68%	14.29%	28.92%	21.57%
<b>No</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>71</b>	<b>84</b>
Filas %	8.33%	7.14%	84.52%	100.00%
Columnas %	7.95%	42.86%	34.80%	27.45%
<b>Sí</b>	<b>76</b>	<b>6</b>	<b>74</b>	<b>156</b>
Filas %	48.72%	3.85%	47.44%	100.00%
Columnas %	86.36%	42.86%	36.27%	50.98%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La Tabla N° 42 enseña la relación entre el nivel de satisfacción laboral y si los directivos de la institución prestan atención a las sugerencias del trabajador para la toma de decisiones, la misma que tienen una moda estadística de 76 trabajadores cuyas respuestas están en los extremos positivos de ambas categorías, ya que respondieron que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y consideran que los directivos de la institución “Sí” toman en cuenta las sugerencias emitidas por los trabajadores, y que luego se ven concretizadas en las decisiones tomadas.

El segundo mayor valor es de 74 trabajadores, que corresponde a los que tienen nivel de satisfacción laboral “Medio” y consideran que la institución “Sí” toman en cuenta las sugerencias emitidas por ellos para la toma de decisiones.

El tercer grupo esta formado por 71 servidores los que dicen tener nivel de satisfacción laboral “Medio”, pero que sus sugerencias “No” son tomadas en cuenta por la superioridad de la institución.

Tabla N° 43  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Considera Que su Salario Está de Acuerdo al Mercado Laboral, Periodo 2019

Está De Acuerdo	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>44</b>
Filas %	34.09%	2.27%	63.64%	100.00%
Columnas %	17.05%	7.14%	13.73%	14.38%
<b>No</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>115</b>	<b>155</b>
Filas %	18.06%	7.74%	74.19%	100.00%
Columnas %	31.82%	85.71%	56.37%	50.65%
<b>Sí</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>61</b>	<b>107</b>
Filas %	42.06%	0.93%	57.01%	100.00%
Columnas %	51.14%	7.14%	29.90%	34.97%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador considera que su salario está de acuerdo al mercado laboral se muestra en la Tabla N° 43, la misma que tiene una moda estadística de 115 personas, que son las que tienen un nivel de satisfacción laboral "Medio" y consideran que el salario "No" esta de acuerdo al mercado laboral, más bien se ubica muy por debajo de ella lo que repercute fuertemente en un estado de insatisfacción.

El segundo mayor valor es de 61 trabajadores, que manifiestan tener satisfacción laboral "Medio" y señalan que el salario que perciben "Sí" está de acuerdo al mercado laboral, respuesta contradictoria por que la satisfacción laboral no es alta.

El tercer grupo está constituido por los extremos positivos de ambas categorías emanados por 45 trabajadores, que son los que manifiestan tener un nivel de satisfacción laboral "Alto" y que consideran que el salario que perciben "Sí" está de acuerdo con el mercado laboral.



Tabla N° 44  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador se Encuentra Satisfecho Con el Salario Que Percibe, Periodo 2019

Se Encuentra Satisfecho Con el Salario	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>55</b>
Filas %	38.18%	3.64%	58.18%	100.00%
Columnas %	23.86%	14.29%	15.69%	17.97%
<b>No</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>113</b>	<b>154</b>
Filas %	18.83%	7.79%	73.38%	100.00%
Columnas %	32.95%	85.71%	55.39%	50.33%
<b>Sí</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>97</b>
Filas %	39.18%	0.00%	60.82%	100.00%
Columnas %	43.18%	0.00%	28.92%	31.70%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador se encuentra satisfecho con el salario que percibe se presenta en la Tabla N° 44, la que tiene una moda estadística de 113 trabajadores, los que señalan que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y al mismo tiempo dicen que “No” se encuentran satisfechos con el salario que obtienen por los servicios prestados, lo que hace suponer que la insatisfacción salarial desemboca en la insatisfacción laboral. En tal sentido, son trabajadores que se hallan trabajando en la institución por que no aún no encuentran otro lugar con mejor remuneración, pero tan pronto consigan, se irán sin pensarlo dos veces.

El segundo mayor valor es de 59 personas, que pertenecen al grupo que de los que consideran tener nivel de satisfacción laboral “Medio” pero “Sí” se encuentran satisfechos con el salario que perciben en la Dirección Regional de Educación de Loreto.

El tercer grupo está compuesto por los máximos positivos de ambas categorías, conformado por 38 colaboradores.

Tabla N° 45  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Cree Que su Trabajo  
Está Bien Valorado Por Sus Superiores, Periodo 2019

Está Bien Valorado	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>62</b>	<b>70</b>
Filas %	7.14%	4.29%	88.57%	100.00%
Columnas %	5.68%	21.43%	30.39%	22.88%
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
Filas %	10.34%	24.14%	65.52%	100.00%
Columnas %	3.41%	50.00%	9.31%	9.48%
<b>Sí</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>123</b>	<b>207</b>
Filas %	38.65%	1.93%	59.42%	100.00%
Columnas %	90.91%	28.57%	60.29%	67.65%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 45 se puede observar la relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador cree que su trabajo está bien valorado por sus superiores, relación que tiene una moda estadística de 123 servidores, que son los que sostienen que poseen un nivel de satisfacción laboral “Medio”, y al mismo tiempo, creen que su trabajo “Sí” está bien valorado por sus superiores, en tal sentido, se consideran importantes en la institución.

El segundo mayor valor es de 80 trabajadores quienes tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y creen que su trabajo “Sí” está bien valorado por sus superiores, considerándose estas respuestas como extremos positivos para ambas categorías estudiadas, lo que vendría a ser el ideal de toda organización.

El tercer mayor valor es de 62 personas que poseen nivel de satisfacción laboral “Medio y, al mismo tiempo, creen que su trabajo esta valorado “A Medias” por sus superiores, lo que lleva a afirmar que se trata de respuestas de los medios.

Tabla N° 46  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y Si el Trabajador Considera Que el Trato de su Jefe Hacia Él es Justo y Con Respeto, Periodo 2019

El Trato Es Justo y Con Respeto	Satisfacción Laboral			
	Alto	Bajo	Medio	Total
<b>A Medias</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>48</b>
Filas %	0.00%	8.33%	91.67%	100.00%
Columnas %	0.00%	28.57%	21.57%	15.69%
<b>No</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
Filas %	0.00%	25.00%	75.00%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	2.94%	2.61%
<b>Sí</b>	<b>88</b>	<b>8</b>	<b>154</b>	<b>250</b>
Filas %	35.20%	3.20%	61.60%	100.00%
Columnas %	100.00%	57.14%	75.49%	81.70%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

La relación entre la satisfacción laboral y si el trabajador considera que el trato de su jefe hacia él es justo y con respeto se da a conocer en la Tabla N° 46, relación que tiene una moda estadística de 154 personas, quienes tienen satisfacción laboral “Medio” y afirman que el trato de sus jefes hacia ellos “Sí” es justo y con respeto.

El segundo mayor valor es de 88 personas, quienes contestaron que tienen un nivel de satisfacción laboral “Alto” y consideran que el trato de sus jefes hacia ellos “Sí” es justa y con respeto, tratándose de extremos positivos para las dos variables contenidas en la relación antes descritas.

El tercer mayor valor es de 44 trabajadores, que sostuvieron que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y que el trato de los jefes es justo y con respeto “A Medias”. Por tal motivo, estas respuestas se ubican en los medios e identifican a personas indecisas o aquellas que no se comprometen mayormente con la institución, haciendo su labor con lo justo y necesario pero que no dan nada adicional.

### 4.3 Análisis de las variables relevantes

La Tabla N° 47 expresa la relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral de la Dirección Regional de Educación de Loreto, la misma que tiene una moda estadística de 154 trabajadores, quienes señalan que poseen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y además tienen un clima laboral “Regular”, lo que equivale a hablar de los puntos medios de ambas categorías; es decir, trabajadores con un clima laboral regular, tienen un nivel de satisfacción laboral medio. Esta relación se ve corroborada con el segundo mayor valor que es de 71 servidores, los que respondieron que tienen un clima laboral “Bueno” y un nivel de satisfacción laboral “Alto”, tratándose de los extremos positivos. Como se puede notar, un buen clima laboral va a desembocar en que los trabajadores tengan un nivel de satisfacción laboral alto. En tal sentido, se puede afirmar que el clima laboral se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, por lo que, a mejor clima laboral mayor satisfacción laboral, y viceversa; pero, se debe mejorar notablemente por que la moda estadística se halla en los medios.

Tabla N° 47  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y el Clima Laboral de los Trabajadores  
De la Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Clima Laboral	Satisfacción Laboral			Total
	Alto	Bajo	Medio	
<b>Bueno</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>117</b>
Filas %	60.68%	0.00%	39.32%	100.00%
Columnas %	80.68%	0.00%	22.55%	38.24%
<b>Malo</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Filas %	0.00%	33.33%	66.67%	100.00%
Columnas %	0.00%	14.29%	1.96%	1.96%
<b>Regular</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>154</b>	<b>183</b>
Filas %	9.29%	6.56%	84.15%	100.00%
Columnas %	19.32%	85.71%	75.49%	59.80%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

En la Tabla N° 48 se puede observar los resultados relacionados al clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, resaltando que 183 servidores lo consideran como “Regular”, cantidad equivalente al 59.80% del total de encuestados, respuesta que se ubica en la mitad de la escala sin mostrar preferencia por ninguno de los extremos.

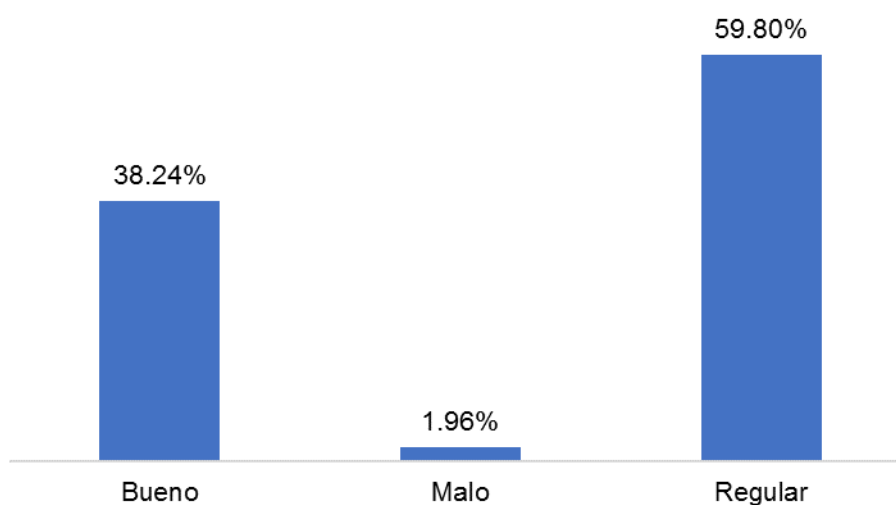
En ese mismo sentido 117 trabajadores consideraron al clima laboral como “Bueno”, cifra de trabajadores que representa al 38.24% de los encuestados; y 06 respondieron “Malo” igual al 1.96% del total.

Tabla N° 48  
Clima Laboral de Los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Bueno	117	38.24%	38.24%
Malo	6	1.96%	40.20%
Regular	183	59.80%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 25  
Clima Laboral de Los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

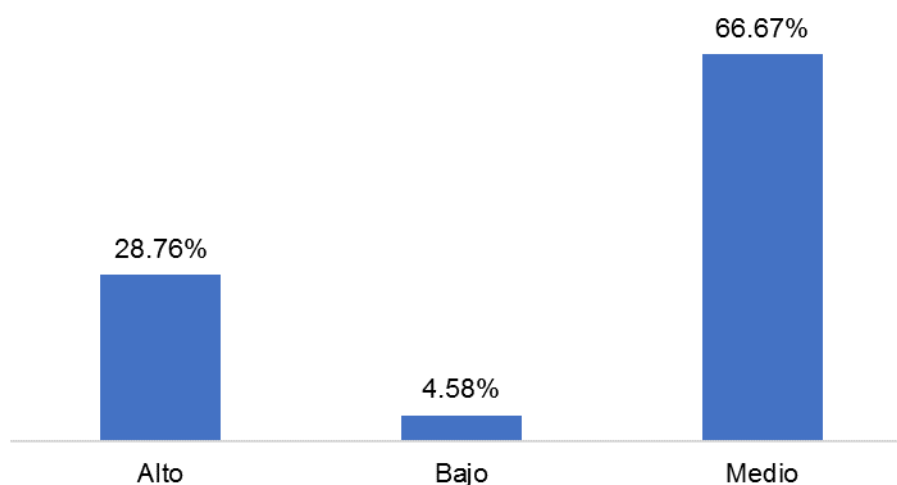
En la Tabla N° 49 se puede notar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, saltando a la vista que 204 servidores respondieron que lo consideran como “Medio”, cantidad que es equivalente al 66.67% de los encuestados. Estos trabajadores se ubican en la mitad de la escala y no muestran preferencia por los extremos, ni positivo ni negativo. El segundo mayor valor es de 88 colaboradores que señalan tener un nivel de satisfacción laboral “Alto”, cifra que significa el 28.76% del total. Luego, 14 respondieron “Bajo” y equivale al 4.58% del total.

Tabla N° 49  
Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional De Educación de Loreto, Periodo 2019

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Alto	88	28.76%	28.76%
Bajo	14	4.58%	33.33%
Medio	204	66.67%	100.00%
Total	306	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

Gráfico N° 26  
Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional De Educación de Loreto, Periodo 2019



Fuente: Cuestionario.

De acuerdo con lo observado en la Tabla N° 50, se puede apreciar que 113 trabajadores tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio” y además “No” se encuentra satisfecho con el salario que percibe. Por otro lado, la moda estadística de 131 servidores, identifica a aquellos que tienen una satisfacción laboral “Media” y señalan que “No” les han entregado reconocimiento alguno por el trabajo que realizan. Por último, 80 trabajadores tienen un nivel de satisfacción “Medio” y dicen que “Sí” se respeta la línea de carrera para los ascensos y promoción en la institución.

Tabla N° 50  
Relación Entre la Satisfacción Laboral y la Remuneración, el Reconocimiento y la Meritocracia de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019

Respuesta	Satisfacción Laboral			Total
	Alto	Bajo	Medio	
<b>A Medias</b>	21	2	32	55
Filas %	38.18%	3.64%	58.18%	100.00%
Columnas %	23.86%	14.29%	15.69%	17.97%
<b>No</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>113</b>	<b>154</b>
Filas %	18.83%	7.79%	73.38%	100.00%
Columnas %	32.95%	85.71%	55.39%	50.33%
<b>Sí</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>97</b>
Filas %	39.18%	0.00%	60.82%	100.00%
Columnas %	43.18%	0.00%	28.92%	31.70%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
<b>No</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>131</b>	<b>186</b>
Filas %	24.73%	4.84%	70.43%	100.00%
Columnas %	52.27%	64.29%	64.22%	60.78%
<b>Sí</b>	<b>42</b>	<b>5</b>	<b>73</b>	<b>120</b>
Filas %	35.00%	4.17%	60.83%	100.00%
Columnas %	47.73%	35.71%	35.78%	39.22%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
<b>A Medias</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>65</b>
Filas %	24.62%	1.54%	73.85%	100.00%
Columnas %	18.18%	7.14%	23.53%	21.24%
<b>No</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>76</b>	<b>104</b>
Filas %	15.38%	11.54%	73.08%	100.00%
Columnas %	18.18%	85.71%	37.25%	33.99%
<b>Sí</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>80</b>	<b>137</b>
Filas %	40.88%	0.73%	58.39%	100.00%
Columnas %	63.64%	7.14%	39.22%	44.77%
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>204</b>	<b>306</b>
Filas %	28.76%	4.58%	66.67%	100.00%
Columnas %	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Cuestionario.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Uno de los fundamentos teóricos de peso en el estudio de la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral fue desarrollado por Wright & Davis (2003), en la “Teoría Sobre la Satisfacción Laboral en el Trabajo en el Sector Público: el Papel del Entorno Laboral”, en la que postulan que el determinante de la satisfacción laboral del trabajador en el sector público es el entorno de trabajo en que se desarrolla diariamente, restándole determinación a otros factores tales como la falta de reconocimiento por el trabajo que realizan, la carencia de autonomía para planificar y ejecutar su trabajo, la falta de capacitación permanente como sí se da en el sector privado, entre otros. Para ello, los autores separan en dos el ambiente de trabajo, siendo uno de ellos las características de la labor a desempeñar, y el otro el contexto en sí del trabajo que se debe ejecutar. La primera característica está relacionada con las labores que hacen que el trabajador encuentre sentido al trabajo que realiza en la institución; en este sentido, se puede mencionar los siguientes resultados de la investigación: el 84.97% de los trabajadores conocen los objetivos y finalidades de la institución y el 84.64% se identifica con ellas; asimismo, el 87.25% se siente a gusto con el trabajo que realiza; en ese mismo sentido, el 81.37 se encuentra realizado laboralmente con el trabajo que lleva a cabo; también, el 52.29% participa en las decisiones de su área o unidad; así como, el 50.98% siente que los directivos de la institución prestan atención a las sugerencias de los trabajadores. Por otro lado, el segundo componente o característica está referido al contexto del trabajo, tales como la formalización en la ejecución del trabajo así como el otorgamiento de reconocimiento por el trabajo realizado, habiéndose obtenido como resultado del estudio lo siguiente: al 61.44% de los trabajadores le agrada el ambiente de trabajo; asimismo, el 42.81% no cuenta con el mobiliario y equipo para llevar a cabo su trabajo, situación que sí es determinante en la insatisfacción laboral; por otro lado, el 60.78% señala que “No” le han entregado reconocimiento alguno por el trabajo que viene realizando, y eso le desmotiva mucho.



En ese mismo sentido, la satisfacción laboral es estudiada por Herzberg (1954) en la “Teoría de la Motivación – Higiene”, en que sostiene que la satisfacción del trabajador va a depender de dos grupos de factores, algunos que dependen de él, a los que les denominó “Factores Intrínsecos”, y otros que dependen de la organización o de factores exógenos, siendo llamados “Factores Extrínsecos”. Algunos de los factores están relacionados con el clima laboral, mientras que otros tienen que ver directamente con la satisfacción. En la presente investigación se obtuvo como resultado de la aplicación del instrumento de medición, el comportamiento o la percepción de los factores antes referidos, siendo los siguientes factores intrínsecos: el 87.25% de los trabajadores se siente a gusto con el trabajo que realiza; del mismo modo, el 81.37% se encuentra realizado laboralmente con el trabajo que desempeña; como también, el 71.90% siente que ha progresado profesionalmente desde que viene trabajando en la institución; de la misma manera, el 53.92% de los servidores considera que la Dirección Regional de Educación de Loreto les brinda oportunidad para hacer carrera dentro de ella; el 83.01% de trabajadores respondió que cumple a tiempo con los trabajos encargados demostrando así responsabilidad y profesionalismo; en otro sentido, el 52.29% de los encuestados respondió que sí participa en las decisiones de su área o unidad, lo que indica que sí es tomado en cuenta para las decisiones institucionales. En cambio, los resultados de los factores extrínsecos fueron: el 44.77% de los trabajadores cree que se respeta la línea de carrera cada vez que hay un ascenso o promoción en la institución; de la misma manera, el 60.78% de los encuestados señala que no les han entregado reconocimiento alguno por la labor desempeñada, en tal sentido se encuentran desmotivados y resentidos con la institución; asimismo, el 61.44% respondió que le agrada el ambiente físico y espacio para que lleve a cabo sus labores cotidianas; pero, sin embargo, el 42.81% dijo que no cuenta con suficiente mobiliario y equipo para que se pueda desenvolver a satisfacción; en la misma línea, el 75.16% manifiesta que los compañeros de trabajo si colaboran cuando éstos les solicitan ayuda; en otro aspecto, para el 59.80% el clima laboral es regular, lo que deja un amplio margen de mejora; también, el 50.33% no está de acuerdo con el salario que viene recibiendo por el trabajo que realiza.

Otro soporte teórico del presente estudio se basa en la investigación que Locke (1976) llevó a cabo y la denominó "Satisfacción Laboral. Una Aproximación Teórica". En este planteamiento el autor dio a conocer que la satisfacción laboral es un estado del trabajador que tiene que ver con sus emociones, debiendo mostrar positivismo ante cuestiones laborales y la vida misma, así como un estado de bienestar que irradie a la sociedad. Se debe tener presente que un trabajador que manifieste satisfacción con el trabajo y el lugar donde lo realiza, es más productivo y contribuye positivamente al logro de los objetivos y metas de la institución. El trabajador demuestra aspectos positivos como felicidad y placer con la ejecución del trabajo cotidiano; en tal sentido, es casi seguro que nunca faltará al centro de labores ni encontrará excusas para no hacerlo, ya que él disfruta estando ahí. Sin embargo, en el presente estudio, el 66.67% de los trabajadores consideran que el nivel de satisfacción en el centro laboral es "Medio". Las razones son múltiples. Por ejemplo, el nivel salarial es una de las razones de fuerza de esta insatisfacción. Cuando se aplicó el instrumento de medición, el 50.33% contestó que "No" se encuentra satisfecho con el salario que percibe, mencionando, además, que deberían ganar mucho más ya que el trabajo que lleva a cabo así lo amerita. En ese mismo aspecto, el 50.65% de los servidores considera que su salario "No" está de acuerdo al mercado laboral, señalando que se encuentra por debajo del promedio. Otro aspecto fundamental está ligado a la entrega de reconocimiento de la institución al trabajador por la labor desempeñada, reconocimiento que no necesariamente tiene que ver con un mayor desembolso de dinero, sino, la mayor de las veces, con el otorgamiento de un documento, constancia o diploma en los que se reconoce la labor realizada por el servidor en beneficio de la institución. En este sentido, el 60.78% de los encuestados expresó que "No" le han entregado algún reconocimiento durante todos los años de servicio que lleva en la institución, lo que resulta preocupante. Y, como es sabido, un trabajador desmotivado es improductivo. Siguiendo el análisis, el 33.99% de los colaboradores señalaron que "No" se respeta la línea de carrera cuando hay un ascenso o promoción al interior de la institución, sino se nombra a los allegados a las autoridades como pago o favor político, lo que deja postergados a los que realmente se lo merecen.

## CAPÍTULO VI: PROPUESTA

1. Se propone profesionalizar la contratación de servidores en la Dirección Regional de Educación de Loreto, así como la prestación del servicio mediante la implementación de la Ley de Servicio Civil – SERVIR, ya que el 33.99% de los trabajadores señaló que no se respeta la línea de carrera cuando hay un ascenso o promoción, sino que se designa a personas como pago de favores políticos o cercanía al gobernante y directivo de turno. Todo esto cambiaría con la Ley antes mencionada ya que prioriza la meritocracia; además, exige que el individuo que postula y ocupa un puesto cumpla estrictamente con los requisitos que existen para el puesto. Además, se tendría una institución más eficiente y mejoraría notablemente el nivel de salarios de los trabajadores. Esta situación de no respetar la meritocracia para ocupar un puesto es el común denominador de toda la administración pública regional en la actualidad.
2. Se propone otorgar reconocimiento periódicamente a los trabajadores de la institución, ya que el 60.78% de los encuestados manifiesta que nunca le han otorgado un reconocimiento durante todo el tiempo que viene laborando en la Dirección. Se debe tener muy en cuenta que un trabajador desmotivado no produce al cien por ciento de lo esperado, sino que únicamente cumple con lo mínimo necesario para seguir manteniéndose en el puesto. Por otro lado, el otorgamiento de reconocimiento no hace que la institución incurra en grandes gastos, ya que este puede ser un documento, un certificado o un diploma, pero que tiene un gran significado y es altamente valorado por quien lo recibe. El otorgamiento del reconocimiento no solo debería quedar ahí, sino hacer de público conocimiento en un afán de motivar al resto de servidores; por ejemplo, mostrando la foto del reconocido como el trabajador del mes o de la semana. Otra medida sería otorgarle un bono pecuniario, entre otros.

3. Se propone mejorar considerablemente las condiciones mínimas de trabajo otorgándoles el mobiliario y equipo necesario, ya que el 42.81% de los trabajadores manifestó que cuentan con mobiliario y equipo “A Medias”, limitándoles fuertemente el poder desarrollarse de forma adecuada y cumplir con los encargos de manera oportuna. Por ejemplo, no hay escritorios en la cantidad adecuada teniendo que usarse mesas para tal fin, tampoco cuentan en cantidad suficiente con muebles de archivo por lo que los files se encuentran regados dando la sensación de desorden, además lo ambientes de trabajo están semi tukurizados lo que incomoda a los servidores sobre manera.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, tal como se puede comprobar en los resultados del análisis bivariado de ambas, la que obtuvo una moda estadística de 154 servidores quienes tienen un clima laboral “Regular” y además un nivel de satisfacción “Medio”, ubicándose ambas variables en los “medios”. El segundo mayor valor es de 71 personas, y son aquellas que tienen un clima laboral “Bueno” y un nivel de satisfacción laboral “Alto”, correspondiendo a los extremos positivos de cada categoría. Esto implica que, si el clima laboral mejora entonces la satisfacción laboral se incrementa, y viceversa.
2. El 59.80% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto considera como “Regular” el clima laboral en la institución, lo que resulta preocupante y, se podría decir, se encuentran laborando ahí porque no encuentran otro lugar para hacerlo; en tal sentido, tienen poco compromiso con la institución. Tan solo el 38.24% de los encuestados calificó de “Bueno” al clima laboral y fue la segunda mayor respuesta, pero se diferencia por bastantes puntos de la primera. Asimismo, el 1.96% de los servidores calificó de “Malo” el clima laboral.
3. El 66.67% de los trabajadores calificaron de “Medio” el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, porcentaje equivalente a 204 personas, respuesta que no es buena ya que se pone de manifiesto la insatisfacción de los trabajadores debido a diferentes factores, siendo algunos de ellos el clima laboral medio, el no estar de acuerdo con el salario que percibe, la carencia de materiales y equipos o la existencia pero no en la cantidad adecuada para efectuar las labores de manera eficiente, la no entrega de reconocimiento por el trabajo realizado, etc.

4. El salario determina el nivel de satisfacción del trabajador, pues esta relación tiene una moda estadística de 113 trabajadores quienes señalan que “No” están de acuerdo con el salario y al mismo tiempo el nivel de satisfacción laboral es “Medio”. En ese mismo sentido, el reconocimiento también determina la satisfacción laboral, y ese se puede ver en la relación entre ambas variables la que tiene una moda estadística de 131 trabajadores, quienes manifiestan que “No” les han entregado reconocimiento alguno durante el tiempo que vienen laborando en la institución y al mismo tiempo tienen un nivel de satisfacción “Medio”. Lo opuesto sucede en la relación entre el nivel de satisfacción laboral y si se respeta la línea de carrera hay un ascenso o promoción, demostrada mediante la moda estadística de 80 servidores quienes consideran que “Sí” se respeta la línea de carrera cuando hay un ascenso pero que tienen un nivel de satisfacción laboral “Medio”, por lo que se puede afirmar que la meritocracia no determina el nivel de satisfacción.
  
5. El perfil del trabajador de la Dirección Regional de Educación es el siguiente: tienen “Entre 41 – 45 Años” (15.36%), son de sexo “Masculino” (52.61%), poseen grado de instrucción “Universitario” (45.42%), llevan trabajando en la institución “Más de 5.1 Años”; además, “Sí” se identifica con los objetivos y finalidades de la institución (84.64%), se siente a gusto con el trabajo que realiza (87.25%), no le han otorgado reconocimiento alguno por el trabajo desarrollado (60.78%), siente que ha progresado profesionalmente desde que labora en la institución (71.90%), prestan atención a sus sugerencias para la toma de decisiones (50.98%), no está satisfecho con el salario que percibe (50.33%), su trabajo está bien valorado por los jefes y superiores (67.65%), el trato que le brinda su jefe es justo y con respeto (81.70%), entre los más importantes.

## **CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que los ascensos y promociones se lleven a cabo respetando la línea de carrera, ya que en la actualidad no se viene haciendo de esta manera, lo que afecta directamente el clima laboral y, por ende, la satisfacción laboral. Una de las mejores formas de hacer viable esto es implementando la Ley de Servicio Civil – SERVIR en la institución, debido a que ella es rigurosa en la selección de la persona de acuerdo al puesto a cubrir respetando completamente la meritocracia del candidato; es decir, escogen al mejor de los candidatos del acuerdo con el perfil del puesto basándose en la meritocracia, dejando de lado los favores políticos o amiguismo.
  
2. Se recomienda otorgar reconocimientos periódicos a los trabajadores por la labor llevada a cabo en la institución, ya que en la actualidad no se viene haciendo. Este reconocimiento debe ser entregado al trabajador en breves ceremonias delante de los demás compañeros, para que estos se sientan motivados. Puede ir desde el otorgamiento de un memorándum de felicitación, entrega de un presente, o cosas por el estilo, hasta la entrega de dinero. De manera complementaria, se debe poner la foto del trabajador en un lugar visible con frases conocidas como “El Trabajador del Mes”, o similares. Todo ello tiene un único objetivo que es la adecuada motivación del trabajador y, por ende, el incremento de la productividad que es lo que finalmente busca la institución. Sin lugar a dudas esta acción redundará positivamente en el clima laboral, así como en la satisfacción laboral del trabajador.
  
3. Se recomienda dotar al trabajador del mobiliario y equipo adecuados para ejecutar su tarea cotidiana, debido que en la actualidad se viene entregando “A Medias”. Es conocido que, para que un trabajador cumpla eficientemente con el trabajo cotidiano, así como los encargos realizados por los jefes y superiores, debe contar con una dotación

mínima indispensable de mobiliario y equipo adecuados, ya que, por ejemplo, no se puede habilitar una mesa de comedor para que sirva de escritorio a varias personas, o compartir computadoras por horas. Tampoco se pueden tugarizar lugares de trabajo poniendo muchas personas en un espacio relativamente reducido, ya que ello atenta contra la privacidad individual y se tiene un entorno poco atractivo, situaciones que influenciarán en alcanzar las metas y objetivos de la institución.

4. Se recomienda revisar las escalas salariales debido a que los trabajadores manifiestan que los sueldos no están de acuerdo al mercado salarial existente en el sector público. El estudio determinó que el nivel salarial es un factor determinante en la satisfacción laboral, por lo que se tiene que prestar especial atención a este punto. Está demostrado que un trabajador que no esta de acuerdo con su salario, solo trabaja por cumplir, sin identificarse con la institución, haciendo las cosas a medias en desmedro de la producción y productividad y, en este caso, brindando una atención mediocre a los usuarios del servicio, sin solucionar posibles problemas de fácil trámite y más bien entrampándolos.
  
5. Se recomienda llevar a cabo, por lo menos de manera anual, la medición de la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución, con la aplicación del instrumento de medición respectivo, ya que en la actualidad no se hace. Los resultados deben servir de insumos a los directivos de la institución para llevar adelante las medidas correctivas en caso lo amerite, y difundir o promover lo que se viene haciendo bien, caso contrario se seguirá trabajando a ciegas y exigiendo al trabajador sin darles las condiciones mínimas necesarias para que haga bien su trabajo y cumpla a tiempo con los encargos.



## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Babilón, M. (2016). “Análisis de la Satisfacción Laboral del Personal Administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Periodo Agosto 2016”. (Tesis Magistral). Iquitos: Programa de Maestría en Gestión Empresarial de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Damián, H. (2016). “Análisis de la Satisfacción Laboral de Los Trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. – Sede Iquitos, Periodo Julio 2016”. (Tesis Magistral). Iquitos: Programa de Maestría en Gestión Empresarial, de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Herzberg, F. (1968). “Teoría Motivación - Higiene”. (Investigación Científica). Estados Unidos de Norteamérica: Escuela de Negocios de la Universidad de Pittsburgh.
- Locke, J. (1976). “Satisfacción Laboral. Una Aproximación Teórica”. (Investigación Científica). Reino Unido de Gran Bretaña: Universidad de Oxford.
- Maslow, A. (1954). “Una Teoría Sobre la Motivación Humana”. (Investigación Científica). México: Editorial McGraw Hill.
- McGregor, D. (1964). “Teoría X y Teoría Y”. (Investigación Científica). Estados Unidos de Norteamérica: Escuela de Negocios del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT).
- Rosas, A. (2017). “Motivación y Satisfacción Laboral del Personal del Fondo de Cooperación Para el Desarrollo Social. Lima, 2016”. (Tesis Magistral). Lima: Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.
- Vallejos, M. (2017). “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017”. (Tesis Magistral). Lima: Maestría en Administración de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

Wright, B. & Davis, B. (2003). "Teoría Sobre la Satisfacción Laboral en el Trabajo en el Sector Público: el Papel del Entorno Laboral". (Artículo Científico). Estados Unidos de Norteamérica: Universidad de Carolina del Norte, Charlotte.

# **A N E X O S**

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>“Relación Entre el Clima Laboral y la Satisfacción de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, Periodo 2019”.</p>	<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019.</p>	<p><b>General</b> Existe una relación directa entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019.</p>	<p><b>Tipo de investigación.</b> Tipo cuantitativo. Nivel correlacional.</p>	<p><b>Población.</b> 306 trabajadores.</p>	<p>Cuestionario.</p>
	<p><b>Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019?</li> <li>2. ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019?</li> <li>3. ¿Cuáles son los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019?</li> </ol>	<p><b>Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019.</li> <li>2. Determinar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019.</li> <li>3. Determinar los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019.</li> </ol>	<p><b>Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, es bueno.</li> <li>2. El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, es alto.</li> <li>3. Los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, en el periodo 2019, son: remuneración, reconocimiento, y meritocracia.</li> </ol>	<p><b>Diseño de investigación.</b> No experimental.</p>	<p><b>Procesamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La información recopilada fue procesada con Epi Info 7.</li> <li>➤ Se llevó a cabo el análisis univariado y bivariado.</li> <li>➤ Se hicieron las tablas y gráficos para el análisis.</li> <li>➤ Se elaboró el Informe Final de Tesis para su sustentación.</li> </ul>	

Anexo N° 02: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Índice	Instrumento
Variable independiente (X): Clima laboral.	Ambiente en el centro de trabajo generado por las emociones de servidores y que influye en el desempeño.	Variable independiente (X): Clima laboral.	a) Situación del clima laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bueno.</li> <li>➤ Regular.</li> <li>➤ Malo.</li> </ul>	Cuestionario
Variable Dependiente (Y): Satisfacción laboral.	Actitud general del trabajador en torno al trabajo que realiza y las condiciones del medio bajo las que se desempeña.	Variable Dependiente (Y): Satisfacción laboral.	a) Nivel de satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alto.</li> <li>➤ Medio.</li> <li>➤ Bajo.</li> </ul>	Cuestionario

Anexo N° 03: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

**I. Información General.**

Nombres y Apellidos:.....

Edad: .....

Sexo: Masculino

Femenino

Grado de Instrucción: Sin instrucción

Primaria

Secundaria

Técnica

Universitaria

Post Grado

Tiempo de servicio: Entre 0.0 – 1.0 años

Entre 1.1 – 3.0 años

Entre 3.1 – 5.0 años

Más de 5.1 años

**Factores Intrínsecos.**

**II. Del trabajo.**

1. ¿Conoce ud. los objetivos y finalidades de la DREL?

Sí

No

A medias

2. ¿Cree ud. que se identifica con los objetivos y finalidades de la DREL?

Sí

No

A medias

3. ¿Se siente a gusto con el trabajo que realiza?

Sí

No

A medias

**III. Realización.**

4. ¿Su formación técnico – profesional se relaciona con el trabajo que hace?

Sí

No

A medias

5. ¿Cree ud. que se encuentra realizado laboralmente con el trabajo que desempeña?

Sí

No

A medias

**IV. Reconocimiento.**

6. Cuando hay un ascenso o promoción, ¿cree ud. que se respeta la línea de carrera (meritocracia)?

Sí  No  A medias

7. ¿Le han otorgado alguna vez algún reconocimiento por la labor desempeñada?

Sí  No

**V. Progreso profesional.**

8. ¿Considera ud. que la DREL le brinda oportunidades para hacer carrera dentro de ella?

Sí  No  A medias

9. ¿Siente que ha progresado profesionalmente desde que labora en la DREL?

Sí  No  A medias

**VI. Responsabilidad.**

10. ¿Cuenta con autonomía para planificar y ejecutar su trabajo?

Sí  No  A medias

11. ¿Ud. cumple a tiempo con los trabajos encomendados?

Sí  No  A medias

**Factores Extrínsecos.**

**VII. De la Administración.**

12. ¿Le agrada el ambiente físico y el espacio que dispone para realizar su trabajo?

Sí  No  A medias

13. ¿Cuenta con el mobiliario y equipo adecuados para realizar su trabajo?

Sí  No  A medias

14. ¿Los compañeros de trabajo colaboran con ud. cuando se les solicita?

Sí  No  A medias

15. ¿Participa ud. en las decisiones de su área o unidad?

Sí  No  A medias

16. ¿Prestan atención a sus sugerencias para la toma de decisiones?

Sí  No  A medias

17. En términos generales, ¿cómo considera el clima laboral en la DREL?

Bueno  Regular  Malo

### **VIII. Salario.**

18. ¿Su salario está de acuerdo al mercado laboral?

Sí  No  A medias

19. ¿Se encuentra satisfecho con el salario que percibe?

Sí  No  A medias

### **IX. Relación con los superiores.**

20. ¿Cree ud. que su trabajo está bien valorado por sus superiores?

Sí  No  A medias

21. ¿Considera que el trato de su jefe hacia ud. es justo y con respeto?

Sí  No  A medias



22. En términos generales, ¿cómo considera ud. su nivel de satisfacción en el centro laboral (DREL)?

Alto

Medio

Bajo

Muchas gracias!!!!

## Anexo N° 04: Consentimiento informado

Fecha: \_\_\_\_\_

A través de la firma de este documento, consiento participar en el trabajo de investigación titulado “Relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto, periodo 2019”, ejecutado por el Lic. Adm. Elmer Roldán Arévalo Vargas.

Sé que mi elección se debe a que pertenezco a la nómina de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Loreto

Expreso que mi participación es de forma voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo que no se entregará o revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará mi situación personal, ni mucho menos laboral.

Así mismo, doy fe que se me proporcionó la información suficiente sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación y que en el caso de necesitar más información podría comunicarme con el responsable del estudio anteriormente mencionado al siguiente correo electrónico: [elmer.arevalo.vargas@gmail.com](mailto:elmer.arevalo.vargas@gmail.com)

-----  
Participante:

DNI: