



**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA I.E.P. RAÚL PAREDES, AYACUCHO, 2023**

**TESÍS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

GAMBOA GARCÍA, ERICH ALEXIS

ORCID: 0000-0002-9083-5647

ASESOR

Dr. CENTURION MEDINA, REINERO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

AYACUCHO - PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0220-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:15** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.P. RAÚL PAREDES, AYACUCHO, 2023**

Presentada Por :
(3111171337) **GAMBOA GARCIA ERICH ALEXIS**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.P. RAÚL PAREDES, AYACUCHO, 2023 Del (de la) estudiante GAMBOA GARCIA ERICH ALEXIS, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 11 de Diciembre del 2023



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTIFICA

JURADO EVALUADOR

Limo Vásquez, Miguel Ángel
ORCID: 0000-0002-7575-3571

Presidente

Zenozain Cordero, Carmen Rosa
ORCID: 0000-0001-8071-8327

Miembro

Llenque Tume, Santos Felipe
ORCID: 0000-0002-7260-5581

Miembro

Centurión Medina, Reinerio Zacarias
ORCID: 0000-0002-6399-5928

Asesor

DEDICATORIA

A Dios:

Por haberme dado la vida, salud, sabiduría y perseverancia en toda esta etapa estudiantil.

A mis Padres:

Por su apoyo incondicional, consejos y paciencia. Por forjar valentía y perseverancia en mí persona ya que mucho de mis logros se debe a ellos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Los Ángeles de Chimbote, por darme la oportunidad de realizar mis estudios superiores y formar parte de una universidad integra, la cual apoya a los jóvenes estudiantes para que puedan tener un futuro competente. También a la I.E.P. Raúl Paredes por brindarme el tiempo necesario para poder realizar la siguiente investigación de tesis.

A mi docente – tutor Dr. Reinerio Zacarias Centurión Medina, por guiarnos y su valioso asesoramiento para así poder realizar de manera eficaz dicha investigación de titulación.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA	I
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	II
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	III
JURADO EVALUADOR.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
Lista de Tablas.....	VIII
Lista de Figuras.	IV
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.3. Objetivo general y específicos.....	2
1.4. Justificación.....	4
II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases Teóricas.....	9
2.3. Hipótesis.....	14
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo de investigación.....	15
3.1.1. Nivel de la investigación.....	15
3.1.2. Diseño de la investigación.....	15
3.2. Población y Muestra.....	16

3.3. Variables. Definición y Operacionalización.....	17
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.4. Método de análisis de datos.	18
3.5. Aspectos Éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII.RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	43
ANEXOS	46
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	47
Anexo 02. Instrumento de recolección de Información.....	48
Anexo 03. Validez del Instrumento.	50
Anexo 04. Confiabilidad del Instrumento.....	52
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado.	56
Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información.	57
Anexo 07. Evidencias de Ejecución.	59

Lista de Tablas.

Tabla 1.	20
Datos generales.....	20
Tabla 2.	20
Determinar la supervisión y control del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.	20
Tabla 3.	21
Identificar las políticas administrativas del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.	21
Tabla 4.	22
Determinar la labor desempeñada de los colaboradores en el clima organizacional de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.	22
Tabla 5.	23
Determinar las condiciones de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.	23
Tabla 6.	24
Determinar retos de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.	24
Tabla 7.	25
Determinar un sistema de recompensas justas para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.	25

Lista de Figuras.

Figura 1. Datos Generales	26
Figura 2. La supervisión Tolerante es beneficiosa para su desempeño	26
Figura 3. La supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño.....	27
Figura 4. La supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño.....	27
Figura 5. Se realiza un buen liderazgo en el colegio	28
Figura 6. Se realizan capacitaciones periódicamente	28
Figura 7. Le brindan diferentes formas de incentivos	29
Figura 8. Las metas que se establecen son posibles de lograrlo.....	29
Figura 9. Muestra compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos.....	30
Figura 10. Se identifica con los objetivos y valores del colegio	30
Figura 11. El colegio brinda herramientas y materiales necesarios en óptimo estado ..	31
Figura 12. Su centro de trabajo tiene una adecuada iluminación	31
Figura 13. Su centro de trabajo tiene una adecuada ventilación	32
Figura 14. Es capaz de cumplir con diversas tareas eficazmente	32
Figura 15. El colegio le permita realizar sus actividades laborales con libertad.....	33
Figura 16. Se considera leal al colegio en la cual labora.....	33
Figura 17. El colegio realiza políticas de ascenso justas	34
Figura 18. El colegio otorga salarios justos a los colaboradores.....	34
Figura 19. Recibe suficiente reconocimiento laboral	35

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Ayacucho, 2023. Para ello se realizó estudios de las variables. La metodología fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental; para el recojo de información se utilizó una población de 16 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta, el instrumento utilizado fue mediante un cuestionario de 18 preguntas de tipo Linkert obteniendo los siguientes resultados: El 38% de los trabajadores mencionan que casi siempre la supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño, el 38% mencionan que casi siempre la supervisión tolerante es beneficiosa para su desempeño, el 38% algunas veces la supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño, un 50% mencionan que algunas veces se realiza un buen liderazgo en el colegio, el 50% algunas veces se realizan capacitaciones en la institución, el 38% algunas veces le brindan diferentes formas de incentivos, un 44% casi siempre las metas que se establecen son posibles de lograrlo, el 50% siempre muestran compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos, el 63% casi siempre se identifican con los objetivos y valores del colegio, un 38% de trabajadores mencionaron que casi siempre el colegio les brinda las herramientas y materiales necesarios, el 31% algunas veces su centro de trabajo tiene una adecuada iluminación, el 38% siempre su centro de trabajo tiene una adecuada ventilación, un 44% casi siempre son capaces de cumplir con diversas tareas eficazmente, el 50% casi siempre el colegio le permita realizar sus actividades laborales, el 63% siempre son leales al colegio donde laboran, el 44% de los trabajadores indicaron que algunas veces el colegio realiza políticas de ascenso justas, el 44% de los trabajadores indicaron que algunas veces el colegio otorga salarios justos a los colaboradores y el 63% de los trabajadores indicaron que algunas veces reciben suficiente reconocimiento laboral. La investigación concluye en que existe una adecuada relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Colaboradores, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective: To determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the I.E.P. Ayacucho, 2023. For this, studies of the variables were carried out. The methodology was of a quantitative type, descriptive level and non-experimental design; For the collection of information, a population of 16 workers was used, to whom a survey was applied, the instrument used was a questionnaire of 18 Linkert-type questions, obtaining the following results: 38% of the workers mention that almost always the strict supervision is beneficial for their performance, 38% mention that tolerant supervision is almost always beneficial for their performance, 38% sometimes assertive supervision is beneficial for their performance, 50% mention that good leadership is sometimes performed At school, 50% sometimes carry out training at the institution, 38% sometimes provide different forms of incentives, 44% almost always the goals that are established are possible to achieve, 50% always show commitment to properly meet their objectives, 63% almost always identify with the objectives and values of the school, 38% of workers mentioned that the school almost always provides them with the necessary tools and materials, 31% sometimes their workplace has a adequate lighting, 38% always have adequate ventilation in their workplace, 44% are almost always able to carry out various tasks effectively, 50% almost always allow the school to carry out their work activities, 63% are always loyal to the school where they work, 44% of the workers indicated that sometimes the school carries out fair promotion policies, 44% of the workers indicated that sometimes the school grants fair wages to the collaborators and 63% of the workers indicated that sometimes they get enough job recognition. The investigation concludes that there is an adequate relationship between the organizational climate and job satisfaction of the workers of the I.E.P. Raul Paredes.

Keywords: Organizational Climate, Collaborators, Job Satisfaction.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La sociedad moderna se caracteriza por cambios constantes y vertiginosos, que conllevan cambios que las organizaciones a nivel mundial deben afrontar con responsabilidad; para que puedan innovar y cumplir con los requerimientos del momento histórico en el que viven. Desde este punto de vista, cabe señalar que las instituciones educativas como instituciones tienden a seguir diferentes políticas educativas que se han desarrollado para atender las necesidades del contexto. Cabe señalar que según Díaz (2021) “el buen o mal clima organizacional crea consecuencias dentro de la organización que pueden ser positivas o negativas, además de que sus integrantes la ven diferente”. El clima organizacional, que incluye las emociones y reacciones de las personas, es visto como un motor para la convivencia efectiva y eficiente en el espacio institucional.

En la actualidad se espera que las instituciones educativas realicen un trabajo eficiente en cuanto al servicio que se manifiesta con la finalidad de lograr una enseñanza y aprendizaje de mejor calidad. El clima organizacional pedagógico comprende los factores psicosociales, política interna y externa al nivel de gestión administrativa y pedagógica. La renovación y readiestramiento de los directivos y docentes es muy importante porque las instituciones educativas son competitivas y cuentan con estructuras organizacionales diversas, si corresponde se creará un ambiente de trabajo profesional, los trabajadores o trabajadoras podrán vivir en un ambiente agradable, generando satisfacción laboral.

Sin embargo, en la I.E.P. Raúl Paredes de la ciudad de Ayacucho, es el sujeto de este estudio, donde son frecuentes los conflictos internos (sobre todo a nivel de secundaria, entre docentes, dirigentes, docentes y alumnos y padres de familia). Inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, generando rupturas en la comunicación y relación con diversos miembros de la comunidad educativa privada, interviniendo en el proceso de identificación institucional, organización en la solución de problemas universitarios.

Partiendo de la necesidad de reafirmar la relación directa entre ambas variables, recalcando la importancia del clima organizacional como la condicionante para la satisfacción laboral que se vinculan estrechamente con el buen desempeño ya que es la base del éxito organizacional.

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes?

Problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes?

¿Cómo afecta la supervisión y control en el clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes?

¿Qué relación tiene las políticas administrativas en el clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes?

¿Cómo afecta las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes?

¿Qué relación tienen los retos de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes?

¿Qué relación tiene las recompensas justas con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes?

1.3. Objetivo general y específicos.

Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Objetivos específicos:

- ❖ Determinar la supervisión y control del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.
- ❖ Identificar las políticas administrativas del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.
- ❖ Determinar la labor desempeñada de los colaboradores en el clima organizacional de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.
- ❖ Determinar las condiciones de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

- ❖ Determinar retos de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.
- ❖ Determinar un sistema de recompensas justas para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

1.4. Justificación.

La presente investigación se evidencia metodológicamente pues se observarán hechos y acontecimiento, para formular preguntas, describir los objetivos y posteriormente obtener resultados, para que finalmente se realice las conclusiones los cuales darán respuesta a los objetivos planteados, siendo así la presente investigación valida.

En este caso se estudiará el Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023. Ya que, si uno se encuentra mucho más informado, fácilmente este se aplica en la práctica, esta investigación traerá beneficios a dicha empresa el cual se está estudiando.

Este trabajo de investigación servirá para lograr obtener el título profesional de licenciado en administración, aparte de ello servirá como modelo o guía de investigación para los estudiantes universitarios que decidan hacer uso de ello. Con esta investigación se beneficiará la I.E.P. Raúl Paredes del Distrito de Ayacucho, ya que se dará a conocer a profundidad el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Nivel internacional.

Tapias (2019), En su investigación sobre la *influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre*. El cual tiene como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios del municipio de Socorro, 2018-2019 primer semestre, con objetivos específicos: Caracterizar a la población de empleados pertenecientes a las instituciones centro de estudio según variables sociodemográficas. (Edad, sexo, región de procedencia, educación, tenencia de hijos, estado civil). Evaluar el Clima Organizacional en las instituciones centro de estudio. Establecer la relación entre el Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción laboral de los empleados. Con una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, obteniendo los siguientes resultados que se realizó, un 88% del personal está calificado en cuanto a realizar sus tareas encomendadas por la empresa. Con base en los resultados de la investigación, se recomienda que las instituciones educativas participantes promuevan diferentes estrategias, enriquecer y fortalecer el clima organizacional para la mejora continua y brindar a sus empleados un alto nivel de satisfacción laboral general para que puedan contribuir al buen funcionamiento de la organización. Llegando a una conclusión de que cabe resaltar que dentro de los hallazgos encontrados entre más control y presión perciban los trabajadores en sus ambientes laborales este no influye en la satisfacción laboral de las personas siendo relevante ya que la variable control y presión hace parte del clima organizacional. Por otra parte, se evidencio que no interfiere con la satisfacción laboral según los resultados estadísticamente.

Paredes (2018), En su investigación sobre *El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. El cual tiene como objetivo general: Establecer como incide el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato de la ciudad de Ambato, con objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral a través del clima organizacional de la Universidad Técnica

de Ambato. Analizar el fundamento teórico de la incidencia del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Diseñar un programa para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Técnica de Ambato. Con una metodología de enfoque cuantitativo, obteniendo los siguientes resultados, que el 41.1% expresa que nunca su lugar de trabajo tiene las condiciones físicas y el espacio adecuado para movilizarse. Se recomienda que se realiza un programa que ayude a incrementar la satisfacción laboral mediante el cumplimiento de funciones, actualizando conocimientos que permita crear líneas de accenso entre asistentes administrativas. Llegando a una conclusión de que se determinó que existe un nivel de relación significativo consideradamente entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, la mayor parte de las personas encuestadas consideran que están comprometidas con la institución. Y se refleja en el cumplimiento de sus actividades de manera eficiente y puntual.

2.1.2. Nivel nacional.

Darcourt (2018), En su investigación sobre el *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Docentes de una Institución Educativa Particular Limeña*. El cual tiene como objetivo general: Determinar los niveles de percepción del clima organizacional y de satisfacción laboral que presentan los docentes de la institución educativa del estudio y si existe relación significativa entre ambas variables. Con objetivos específicos: Determinar el nivel de percepción del clima organizacional que presentan los docentes de la institución educativa en estudio. Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la institución educativa en estudio. Determinar si existe relación entre los niveles de percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral evidenciados por los docentes de la escuela privada limeña en estudio. Con una metodología de enfoque cuantitativa, descriptiva y correlacional, de tipo no experimental, obteniendo los siguientes resultados 91% de trabajadores indican tener un régimen de trabajo denominado como jornada laboral completa. Se recomienda la realización de estudios, con fines de comprobación, contrastación y construcción de conocimiento sobre el tema, en segmentos de docentes de características demográficas similares o diferentes a las del presente estudio, que laboran en escuelas públicas y privadas del sistema educativo. Llegando a la conclusión de que la población docente de

la escuela privada en estudio presenta niveles favorables de percepción del clima organizacional.

Lomparte (2018), En su investigación sobre el *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la I.E.P María Alvarado – Nuevo Chimbote-2018*. El cual tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la I.E.P. “María Alvarado” – Nuevo Chimbote-2018, Con objetivos específicos: Analizar el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado” – Nuevo Chimbote-2018. Analizar el nivel de la satisfacción laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado” – Nuevo Chimbote-2018. Analizar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” – Nuevo Chimbote-2018. Con una metodología de enfoque No experimental, descriptiva y diseño transversal, correlacional; llegando al siguiente resultado donde nos indica que la satisfacción laboral es de 82%. Se le recomienda implementar actividades de gestión de recursos humanos orientadas a la mejora de la satisfacción laboral a partir del fortalecimiento del conocimiento de las ventajas de la retribución percibida, de las condiciones positivas de trabajo de la organización. Llegando a la conclusión de que si existe una relación positiva alta la cual es de suma importancia para los trabajadores de la institución.

Ñique (2018), En su investigación sobre el *Clima Laboral y su relación con la Satisfacción del Personal de la Institución Educativa ADEU deportivo SAC. Chiclayo, 2016*. El cual tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción del personal de la IE ADEU Deportivo SAC, Chiclayo,2016, con objetivos específicos: Diagnosticar el Clima laboral en la IE ADEU Deportivo SAC Chiclayo. Medir la Satisfacción del personal de la IE ADEU Deportivo SAC Chiclayo. Proponer una estrategia de mejora del Clima laboral para incrementar la satisfacción del personal, Chiclayo. Con una metodología de tipo cuantitativa, Prospectiva, correlacional y diseño no experimental, obteniendo el siguiente resultado de que el 50,0% de los trabajadores opina que el clima laboral es regular. Se recomienda realizar reuniones de confraternidad para mejorar el clima laboral entre compañeros de trabajo. Llegando a la conclusión de que con respecto a la relación entre el clima laboral y el nivel de la satisfacción laboral que si existe una relación significativa entre ambas variables.

2.1.3. Nivel Local.

Sicha (2018), En su investigación sobre el *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los Empleados del Colegio Jesús Nazareno, Ayacucho 2018*. El cual tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de las ferreterías. Con objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la autorrealización profesional y la satisfacción de los trabajadores del colegio Jesús Nazareno. Determinar la relación que existe entre el involucramiento profesional y la satisfacción de los trabajadores del colegio Jesús Nazareno. Conocer la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción de los trabajadores del colegio Jesús Nazareno. Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción de los trabajadores del colegio Jesús Nazareno. Con una metodología de diseño No experimental – transversal, obteniendo el siguiente resultado que el 42% de colaboradores nunca brinda apoyo. Se recomienda tener un control de supervisión estricta. Llegando a la conclusión de que si existe una relación de nivel intenso entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores.

Chulluncuy (2015) en su investigación sobre *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad del Distrito del Rio Negro Provincia de Satipo 2015*. El cual tuvo como objetivo general Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015. En el estudio de las variables clima organizacional y satisfacción laboral se ha llegado a conocer la relación que existe, la investigación es de tipo descriptivo se ha trabajado con una muestra de 20 servidores públicos, para ello se aplicó una encuesta respecto de cada una de las variables, llegando a la siguiente conclusión. En la tabla y gráfica N° 01. respecto del clima organizacional, el 30% de los encuestados respondieron nunca y bastantes veces, El 25% respondió siempre; con estos resultados concluimos que el clima organizacional en los servidores públicos de la municipalidad de Rio Negro no es el adecuado. el grado de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es adecuado, es decir. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015. Con 9 gl. y $\alpha = 0.05$.

Rentería (2018) en su investigación *Caracterización del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017*. El cual tuvo objetivo general: Determinar las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017. El tipo de investigación del trabajo es descriptivo, su nivel es cuantitativo y el diseño es no experimental; para este trabajo se usó una población de 5 Instituciones Educativas, a quienes se les aplicó el cuestionario usando la encuesta como técnica. Se concluyó que se identificó el tipo de clima organizacional siendo definido como abierto y participativo en donde existe buen ambiente de trabajo, responsabilidad de cada docente en sus funciones, siendo evaluados por el director para identificar los puntos más críticos en su desempeño, velando por el desarrollo de la institución, a pesar de no disponer que un buen espacio físico, e instalaciones que necesitan ser abastecidas y acondicionadas para el cuidado y protección de los estudiantes del nivel inicial, deficientes capacitaciones, y falta de compromiso para el cumplimiento de metas personales.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL:

García (2021), Nos dice que, El entorno y/o clima organizacional es de gran importancia para todas las empresas u organizaciones competitivas que buscan lograr una mejor prestación de servicios y aumentar la productividad a través de diversas estrategias internas. Realizar una investigación sobre el clima organizacional le permite identificar aspectos clave que pueden tener un impacto significativo en el clima laboral dentro de la empresa.

Méndez (2018), Nos comenta que, el clima organizacional consta de elementos que identifican a la organización ya sea informal o formal, que al ser visto por el individuo determinan su conducta según sus niveles de motivación para que así se pueda reflejar su nivel de satisfacción laboral del individuo, en un entorno con una buena comunicación con todos los colaboradores de la organización.

Buján (2019), Comenta que, el clima organizacional es un conjunto de características del entorno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se consideran una fuerza importante que influye en el comportamiento de

los empleados. El concepto de clima organizacional ha sido evaluado por diversos autores, muchos de los cuales han publicado sus propias definiciones. Primero, el clima y la cultura organizacional son dos aspectos importantes del contexto, ambiente o situación global.

Frederick (2023), comenta que las características principales del clima organizacional son:

- ✓ Es la opinión individual, subjetiva de las personas, se manifiesta según su personalidad y percepción.
- ✓ Depende de la situación específica de cada empleado.
- ✓ No tiene una estructura continua y permanente, pero puede cambiar cuando se utilizan ciertas intervenciones en el ambiente de trabajo.
- ✓ Si bien el ambiente organizacional no representa cambio, sus componentes están sujetos a cambios. Las consecuencias del clima se reflejan en el comportamiento humano.

Peralta (2020), menciona sobre el entorno en el que una persona realiza su trabajo diario, la relación del jefe con sus trabajadores, el trato entre los empleados en la empresa, e con los clientes y proveedores. Estos factores crean lo que llamamos clima organizacional, el cual puede ser el eslabón u obstáculo para lograr buenos resultados por parte de la organización en su conjunto o de personas dentro o fuera de la organización, fuera de la organización puede ser un factor diferenciador e influir en el comportamiento de los miembros de la organización. Participantes.

Dimensiones:

1. Control y supervisión.

Fernández (2020), La supervisión es una actividad técnica y profesional, cuyo objeto principal es el uso racional de los factores que permiten la realización de los procesos de trabajo: personas, materiales, equipos, máquinas, herramientas, dinero, plata y otros factores que directa o indirectamente interfieren en el proceso. Lograr bienes, servicios y productos diseñados para satisfacer las necesidades de un mercado consumidor cada vez más exigente y al administrarlos se puede contribuir al éxito del negocio. Hoy más que nunca, las empresas buscan pensadores que puedan trabajar con alto rendimiento en un entorno altamente motivador para sus empleados. El monitoreo efectivo requiere: planificar, organizar, dirigir, ejecutar y proporcionar retroalimentación continua. Requiere firmeza, propósito, perseverancia y características especiales en la persona que lleva a cabo esta misión.

2. Actitud hacia la labor desempeñada.

Acosta (2018), En cuanto a la actitud laboral de los empleados, su discusión en el lugar de trabajo es un aspecto importante desde el punto de vista de la necesidad de mejorar la eficiencia y productividad de las organizaciones frente a los nuevos desafíos que enfrentan. Indican cómo se siente una persona acerca de los demás o cómo se siente acerca de las personas, los objetos, los eventos o las acciones. Estos sentimientos pueden ser positivos o negativos y casi siempre se adquieren con el tiempo.

3. Políticas administrativas.

Gonzales (2021), Una política comercial es una guía, un escenario de comportamiento básico al que una organización debe adherirse. Sus respectivos departamentos también deben hacer lo mismo para mantenerse fieles a lo que la empresa define como el Norte ético, político y/o ético. En este sentido, es la parte de la identidad y los valores de una organización que definen su visión específica de las actividades a las que se dedican. En definitiva, ayudan a unificar, organizar y valorar por igual las distintas actividades de la empresa.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.

Márquez (2020), La satisfacción laboral es la réplica emocional de los trabajadores en la empresa para la que trabajan. Esto puede variar entre los empleados, con una percepción buena o mala según las condiciones internas existentes y la destreza con que las personas ejecutan sus actividades. Por difícil que parezca, el término "satisfacción laboral" ha adquirido tal connotación recientemente.

Gestión (2022), Nos dice que, la satisfacción laboral no es solo una de las garantías para la felicidad de los empleados, sino que también tiene un impacto en el desempeño laboral. Un empleado satisfecho se desempeñará mejor y estará más comprometido con la organización, mientras que una persona insatisfecha creará lo contrario. Además de la productividad, la satisfacción laboral también se refleja en la rotación de empleados, la fuga de cerebros o la retención de empleados y el ausentismo.

Gómez (2023), Es sustancial que las organizaciones traten a sus trabajadores como algo más que un recurso simple. Esta percepción nueva y la evaluación pueden cambiar no solo el ambiente de trabajo dentro de una organización, sino también los niveles de producción de los trabajadores y el orgullo de simbolizar a la empresa. Para comenzar a analizar por sí mismo lo que su empresa ha hecho o no ha hecho hasta ahora en términos de satisfacción laboral, es importante analizar la situación actual y prestar atención a los empleados que pueden necesitar una motivación extra, fuerza o reconocimiento.

Ortega (2022), Si bien la satisfacción laboral no conduce directamente a una mayor productividad, puede ser muy beneficiosa, ya que a menudo conduce a tasas más bajas de rotación de empleados. Cuando los empleados están orgullosos con su trabajo, no se sienten reemplazados fácilmente. A su vez, tienden a ser más leales a sus empleadores y permanecen en sus trabajos.

En definitiva, la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con aspectos importantes como:

- ✓ Motivación en el trabajo
- ✓ Conducta en el lugar de trabajo
- ✓ Evitar la ausencia
- ✓ Involucra a los empleados
- ✓ Mejorar el rendimiento personal

Dimensiones:

1. Condiciones favorables de trabajo.

Este concepto se refiere a las condiciones, seguridad y calidad de los lugares donde trabajan las personas; bienestar y salud de los empleados; a sus horas y horarios de trabajo; sobre su salario y recompensas emocionales y sobre su licencia. Salud y seguridad. Hay una serie de factores relacionados con las condiciones de trabajo que pueden afectar negativamente la salud o la seguridad de todos en la empresa. Algunos ejemplos de buenas condiciones incluyen el uso de uniformes o equipos adecuados, o un ambiente de trabajo con condiciones óptimas de iluminación o mobiliario. El lugar de trabajo debe ser limpio y ordenado, agradable y bien equipado. Esto no solo afecta positivamente la salud de los empleados, sino que también aumenta la eficiencia del trabajo, Personio (2021).

2. Reto del trabajo.

Los empleados son el motor de la organización. Gestionarlos adecuadamente es fundamental debido a la imagen de marca del empleador, ya que afecta directamente la productividad y el potencial económico de la empresa. Esta es la importancia de un plan de gestión de recursos humanos eficaz. Ante los profundos cambios sociales que han tenido lugar en las últimas décadas, los expertos han apoyado el movimiento cambiando sus ideas sobre el "trabajo ideal". De hecho, de esta vieja visión del trabajador como un ser estático adaptado a sus hábitos, nace un líder para encontrar su propio camino y sobre todo para luchar por la evolución, Michael (2020).

3. Sistema de recompensas justas.

Escobar (2022), Los programas de recompensas pueden incluir cualquier cosa, desde pagos hasta promociones u otros beneficios. Recuerde siempre que, para llamarse sistema de recompensas, debe ser apropiado para la persona y acorde con el logro. En otras palabras, la bonificación debería ser suficiente para satisfacer las necesidades de sus empleados. No deben pensar en lo que crees que funciona como negocio o en lo que les gustaría, sino en lo que necesitan personalmente.

2.3. Hipótesis.

En el presente informe de investigación Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023, no se plantea hipótesis por tratarse de ser una investigación de nivel descriptivo.

Galán (2018) Menciona que: “Se formulan hipótesis en las investigaciones que buscan probar el impacto que tienen algunas variables entre sí, o el efecto de un rasgo o variable en relación con otra variable, fundamentalmente son estudios que muestran las relaciones entre causa y efecto. No todas las investigaciones llevan hipótesis, si la investigación es de tipo descriptivo no requiere hipótesis, es suficiente plantear preguntas de investigación, en otras palabras, es suficiente el enunciado y los objetivos para una investigación de tipo descriptivo- cuantitativo”.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de investigación.

Baptista (2018), La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque es aquella que permite examinar los datos de manera científica, en forma numérica con ayuda de la estadística. Recoge y analiza datos sobre las variables y estudia las propiedades y fenómenos de la situación problemática de manera objetiva, así los resultados se pueden generalizar oportunidades

3.1.1. Nivel de la investigación.

Según Tamayo (2019), en su libro Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

3.1.2. Diseño de la investigación.

La presente investigación es de un diseño no experimental ya que es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente la variable, se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Es la búsqueda empírica y sistemática en la que se posee un control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherente no manipulables, Moreno (2018).

3.2. Población y Muestra.

3.2.1. Población.

La población conformada por 16 trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho 2023. En estas unidades de estudio, se analiza las variables del Clima organizacional y su relación con la Satisfacción laboral.

3.2.2. Muestra.

Se utilizó una muestra de 16 trabajadores en la presente investigación titulada Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

3.3. Variables. Definición y Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALIDACIÓN
Variable 1. Clima Organizacional.	García (2021), Nos dice que, el clima organizacional es de gran importancia para todas las empresas u organizaciones competitivas que buscan lograr una mejor prestación de servicios y aumentar la productividad a través de diversas estrategias internas.	Supervisión y control	Supervisión estricta. Supervisión tolerante. Supervisión asertiva.	Linkert	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
		Políticas administrativas	Liderazgo. Capacitación. Incentivos.		
		Actitud hacia la labor desempeñada	Identificación con la empresa. Compromiso. Metas personales.		
Variable 2. Satisfacción Laboral.	Márquez (2020), La satisfacción laboral es la réplica emocional de los trabajadores en la empresa para la que trabajan. Esto puede variar entre los empleados, con una percepción buena o mala según las condiciones internas existentes y la destreza con que las personas ejecutan sus actividades.	Condiciones de trabajo	Materiales en estado óptimo. Iluminación. Ventilación.	Linkert	
		Reto de trabajo	Variedad de tareas. Independencia. Lealtad.		
		Sistema de recompensas justas	Ascensos. Salarios. Reconocimiento laboral.		

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se utilizó para la investigación fue una encuesta, ya que es una técnica que nos permite obtener información directamente de los representantes de la empresa en estudio. El instrumento que se utilizó para el recojo y registro de la información fue el cuestionario de escala linkert que consto de 18 preguntas. Todo esto se realiza con la finalidad de poder desarrollar el estudio de la investigación de dicha empresa.

3.4. Método de análisis de datos.

Para el método de análisis primero se recopilara información acerca del Clima Organizacional y la relación con la Satisfacción laboral con las diferentes fuentes de investigación acerca del tema (citando autores), en el programa Word, después se realizara diapositivas para la sustentación en el programa Powert Point, pasar el proyecto por el programa anti plagio Turnitin y usando el programa Excel, ya que con este programa se podrá realizar la tabulación de las encuestas realizadas a dicha población, así mismo poder agregar los distintos gráficos que se llegara a determinar más adelante recolectando todos los datos de esta investigación haciendo uso de una estadística descriptiva, como bien menciona la metodología.

3.5. Aspectos Éticos.

Esta investigación se realizó con estudios reales que se demuestran su veracidad, haciendo posible la credibilidad del mismo. Obteniendo como resultado información verdadera de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes. Bajo los principios éticos de confiabilidad, honestidad, integridad, beneficencia, respeto por las personas y la justicia.

Confiabilidad: La investigación cuenta con autores y referencias, el cual se utilizó informaciones ya existentes y confiables e innovadores

- a) **Honestidad:** Para la elaboración de esta investigación titulada Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023, se recolecto información verdadera.
- b) **Integridad:** El estudiante se esfuerza por hacer lo correcto en el cumplimiento de sus deberes profesionales. Es responsable y veraz y respeta las relaciones de confianza que establece en su ejercicio profesional.
- c) **Beneficencia:** Este principio da a entender el grupo beneficiario que la investigación en este caso la I.E.P. Raúl Paredes. es la entidad beneficiaria ya que se conocerá de manera amplia sobre el Clima Organizacional y su relación con la

Satisfacción Laboral, de igual manera al realizar este tipo de investigación contribuimos al bien común.

- d) Respeto por las personas:** En este principio la investigación se realizará de manera cautelosa, protegiendo a la entidad, para ser exacto protegeremos la identidad del personal de la organización, realizando cuestionarios anónimos para no generar un mal uso de esta información, de esta manera estaremos respetando su privacidad.
- e) Justicia:** Los participantes tienen derecho a un trato justo y equitativo, antes, durante y después de su participación, se debe realizar una selección justa y no discriminatoria de los sujetos, de manera que los riesgos o beneficios se compartan equitativamente; debe haber un trato sin prejuicios de quienes se rehúsen a participar o que abandonen el juego aun así haya sido iniciado.
- f) Confiabilidad:** La investigación cuenta con autores y referencias, el cual se utilizó informaciones ya existentes y confiables e innovadores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Datos generales

Datos Generales	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi%
Género		
Femenino	10	63%
Masculino	6	38%
Total	16	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Tabla 2.

Determinar la supervisión y control del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Supervisión y Control	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi%
La supervisión tolerante es beneficiosa para su desempeño		
Nunca	2	13%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	5	31%
Casi siempre	6	38%
Siempre	3	19%
Total	16	100%
La supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño		
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	19%
Algunas veces	5	31%
Casi siempre	6	38%
Siempre	2	13%
Total	16	100%
La supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño		
Nunca	2	13%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	5	31%
Casi siempre	5	31%
Siempre	4	25%
Total	16	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Tabla 3.

Identificar las políticas administrativas del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Políticas Administrativas	Frecuencia	Porcentaje
	f _i	h _i %
Se realiza un buen liderazgo en el colegio		
Nunca	1	6%
Casi nunca	2	13%
Algunas veces	8	50%
Casi siempre	3	19%
Siempre	2	13%
Total	16	100%
Se realizan capacitaciones periódicamente		
Nunca	4	25%
Casi nunca	4	25%
Algunas veces	4	25%
Casi siempre	4	25%
Siempre	0	0%
Total	16	100%
Le brindan diferentes formas de incentivos		
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	13%
Algunas veces	6	38%
Casi siempre	4	25%
Siempre	4	25%
Total	16	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Tabla 4.

Determinar la labor desempeñada de los colaboradores en el clima organizacional de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Actitud hacia la labor desempeñada	fi	hi%
Las metas que se establecen son posibles de lograrlo		
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	6%
Algunas veces	1	6%
Casi siempre	7	44%
Siempre	7	44%
Total	16	100%
Nuestra compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos		
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	3	19%
Casi siempre	5	31%
Siempre	8	50%
Total	16	100%
Se identifica con los objetivos y valores del colegio		
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	13%
Casi siempre	10	63%
Siempre	4	25%
Total	16	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Tabla 5.

Determinar las condiciones de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi%
El colegio le brinda las herramientas y materiales necesarios en optimo estado		
Nunca	1	6%
Casi nunca	4	25%
Algunas veces	4	25%
Casi siempre	6	38%
Siempre	1	6%
Total	16	100%
Su centro de trabajo tiene una adecuada iluminación		
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	6%
Algunas veces	5	31%
Casi siempre	5	31%
Siempre	5	31%
Total	16	100%
Su centro de trabajo tiene una adecuada ventilación		
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	13%
Algunas veces	5	31%
Casi siempre	3	19%
Siempre	6	38%
Total	16	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Tabla 6.

Determinar retos de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Retos de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi%
Es capaz de cumplir con diversas tareas eficazmente		
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Algunas veces	2	13%
Casi siempre	7	44%
Siempre	7	44%
Total	16	100%
El colegio le permita realizar sus actividades laborales con libertad		
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	6%
Algunas veces	2	13%
Casi siempre	8	50%
Siempre	5	31%
Total	16	100%
Se considera leal al colegio en la cual labora		
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	6%
Algunas veces	1	6%
Casi siempre	4	25%
Siempre	10	63%
Total	16	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Tabla 7.

Determinar un sistema de recompensas justas para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

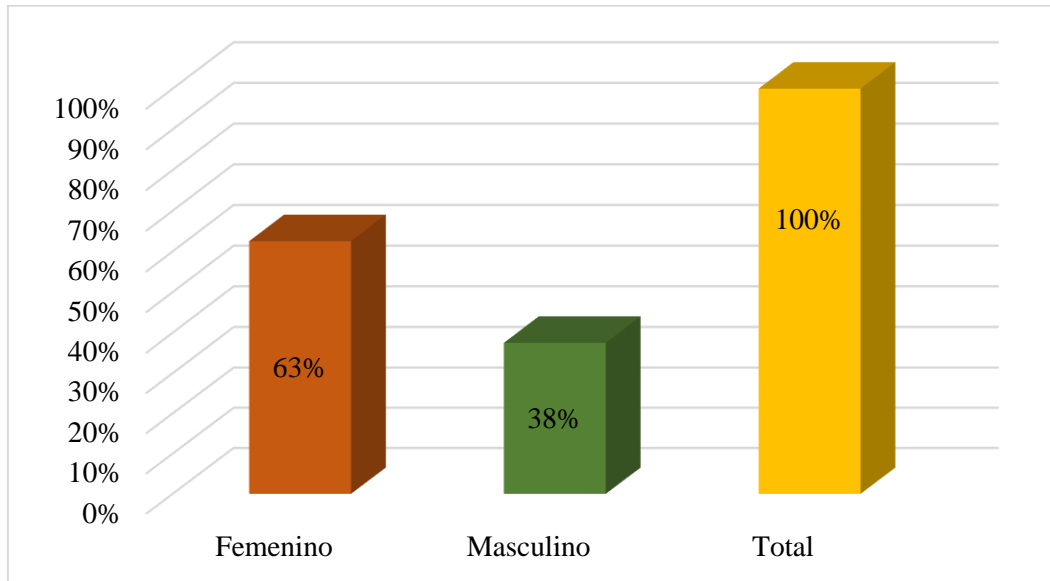
Sistema de recompensas justas	Frecuencia	Porcentaje
	fi	hi%
El colegio realiza políticas de ascenso justas		
Nunca	2	13%
Casi nunca	3	19%
Algunas veces	7	44%
Casi siempre	3	19%
Siempre	1	6%
Total	16	100%
El colegio otorga salarios justos a los colaboradores		
Nunca	1	6%
Casi nunca	3	19%
Algunas veces	7	44%
Casi siempre	4	25%
Siempre	1	6%
Total	16	100%
Recibe suficiente reconocimiento laboral		
Nunca	1	6%
Casi nunca	1	6%
Algunas veces	10	63%
Casi siempre	3	19%
Siempre	1	6%
Total	16	100%

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

1. Figuras.

Figura 1.

Datos Generales

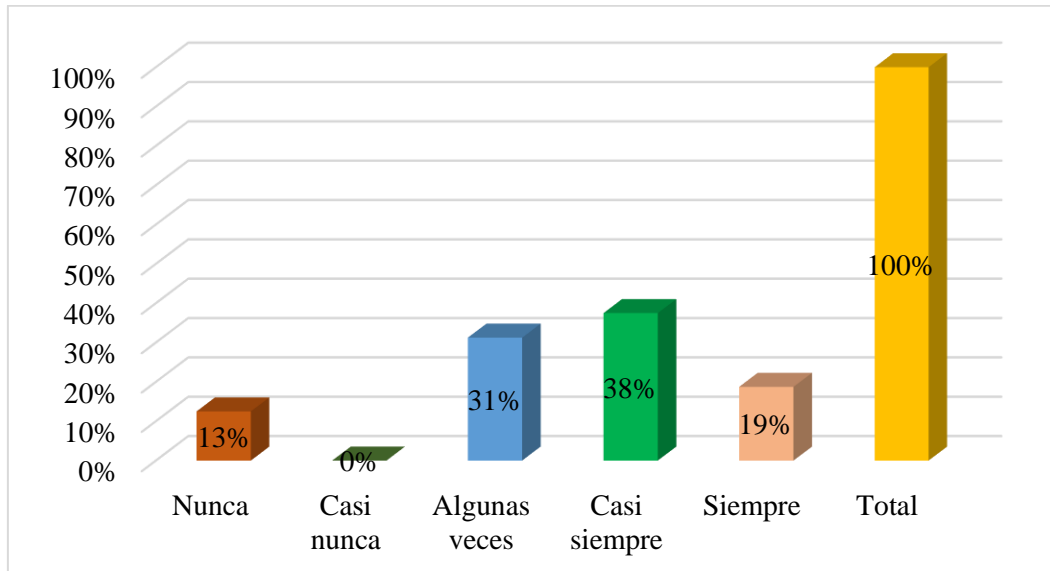


Fuente: tabla 1

Supervisión y Control.

Figura 2.

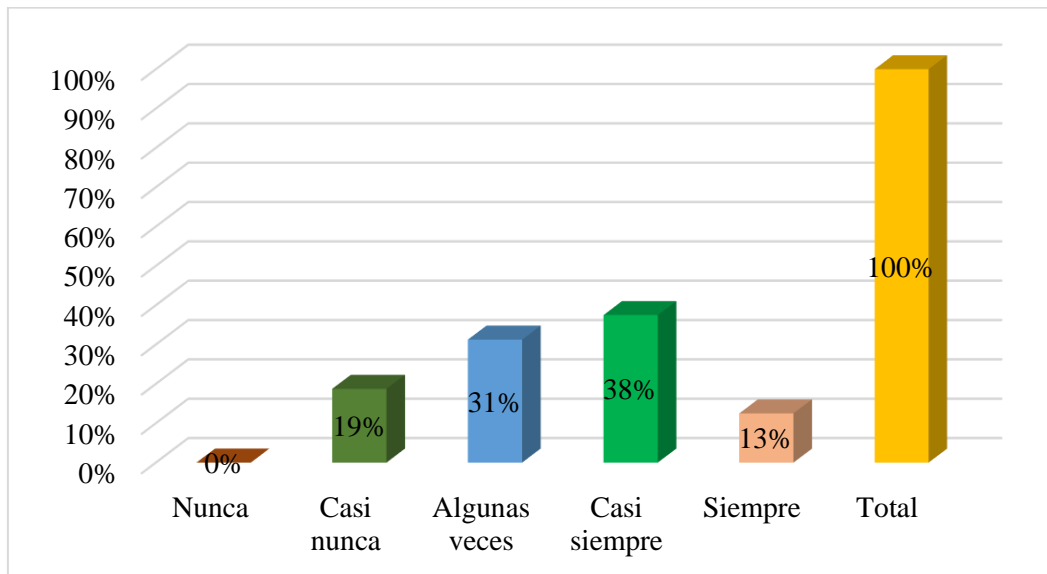
La supervisión Tolerante es beneficiosa para su desempeño



Fuente: tabla 2

Figura 3.

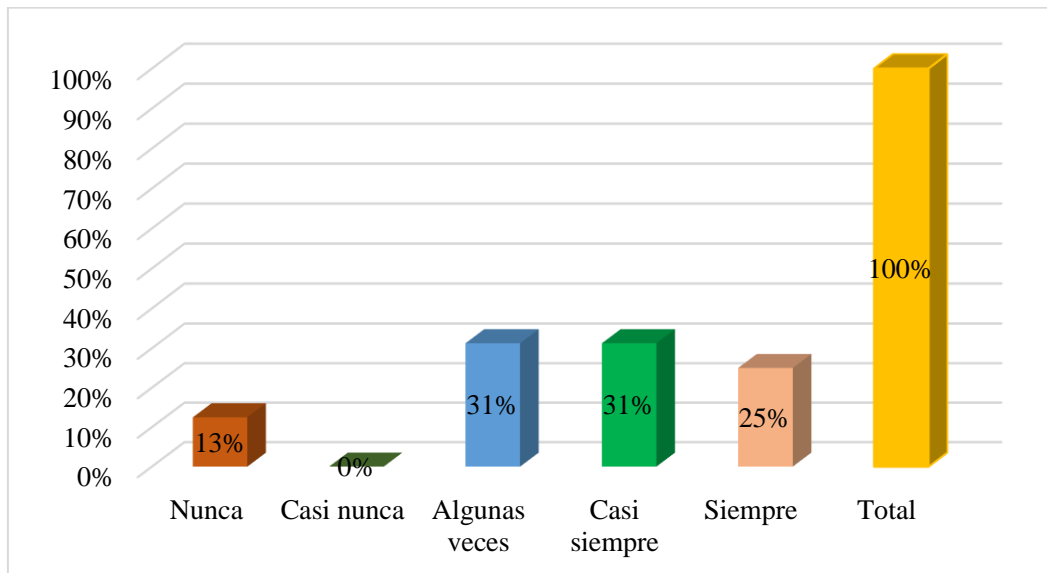
La supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño



Fuente: tabla 2

Figura 4.

La supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño

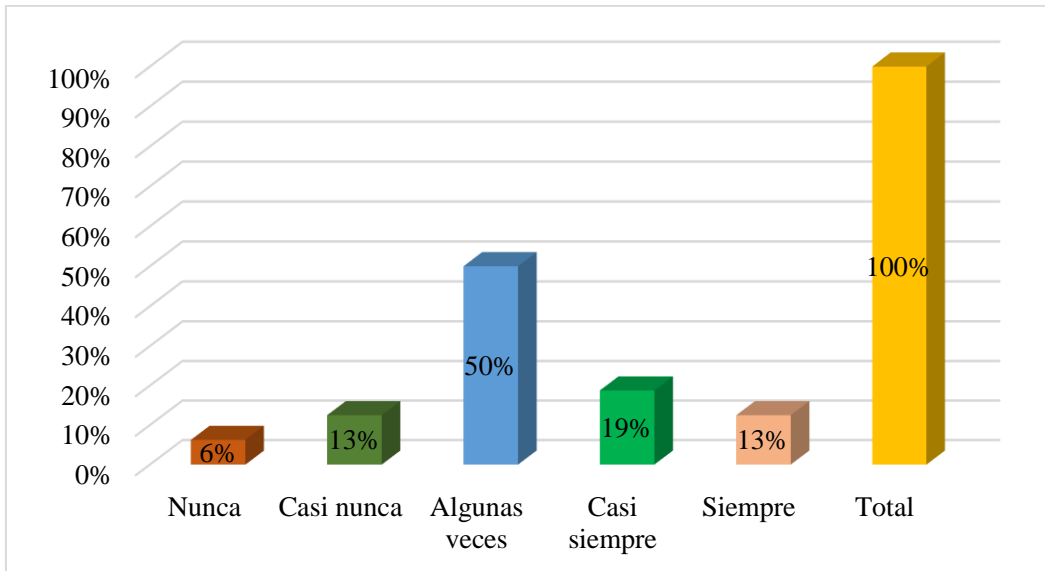


Fuente: tabla 2

Características sobre Políticas Administrativas

Figura 5.

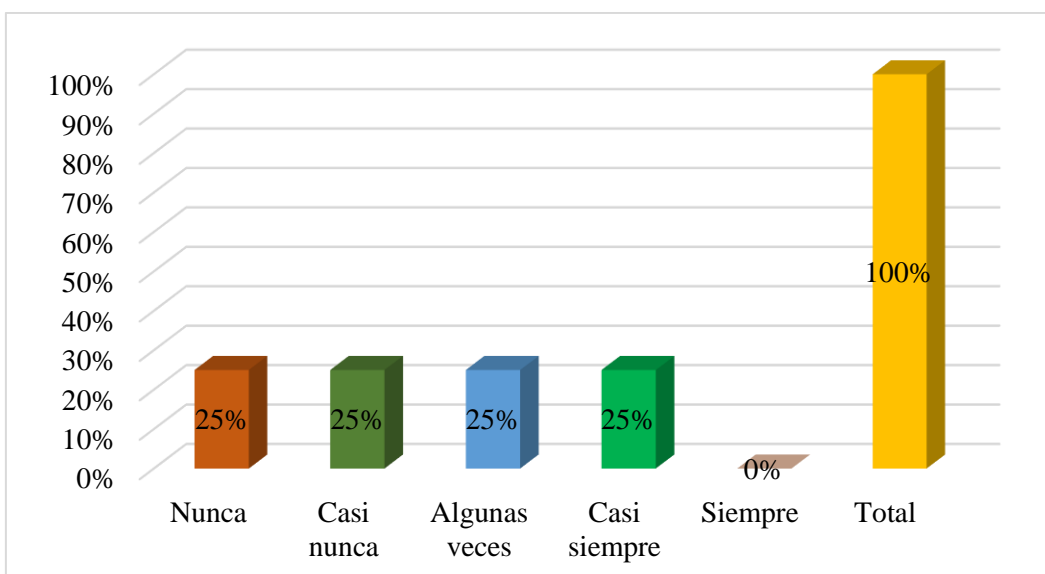
Se realiza un buen liderazgo en el colegio



Fuente: tabla 3

Figura 6.

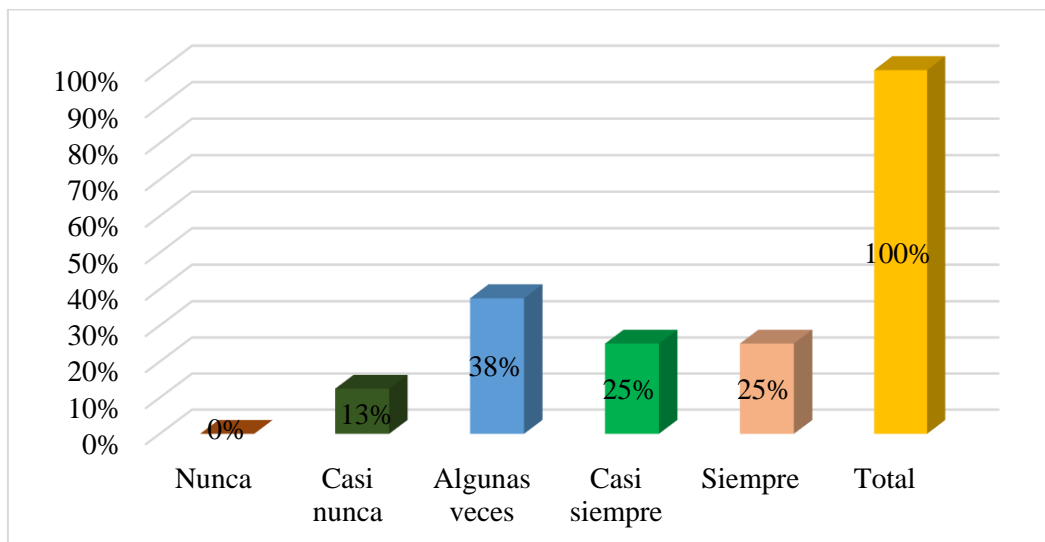
Se realizan capacitaciones periódicamente



Fuente: tabla 3

Figura 7.

Le brindan diferentes formas de incentivos

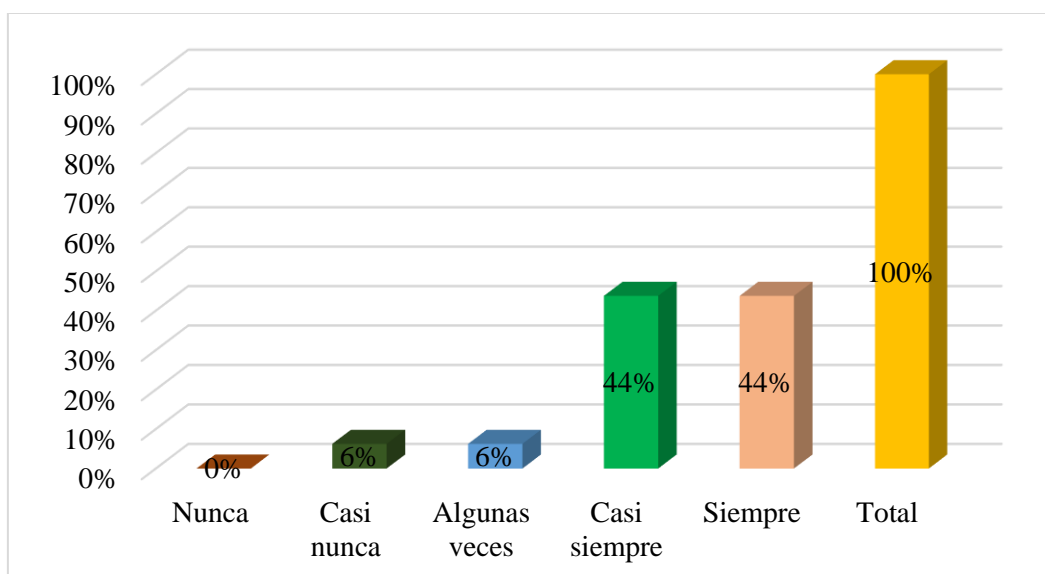


Fuente: tabla 3

Características sobre la actitud hacia la labor desempeñada.

Figura 8.

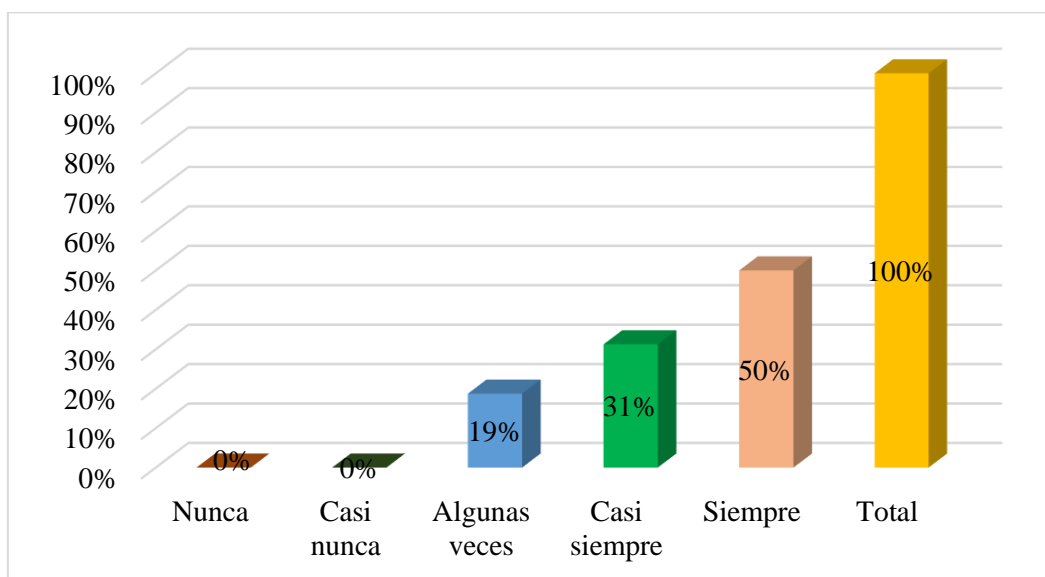
Las metas que se establecen son posibles de lograrlo



Fuente: tabla 4

Figura 9.

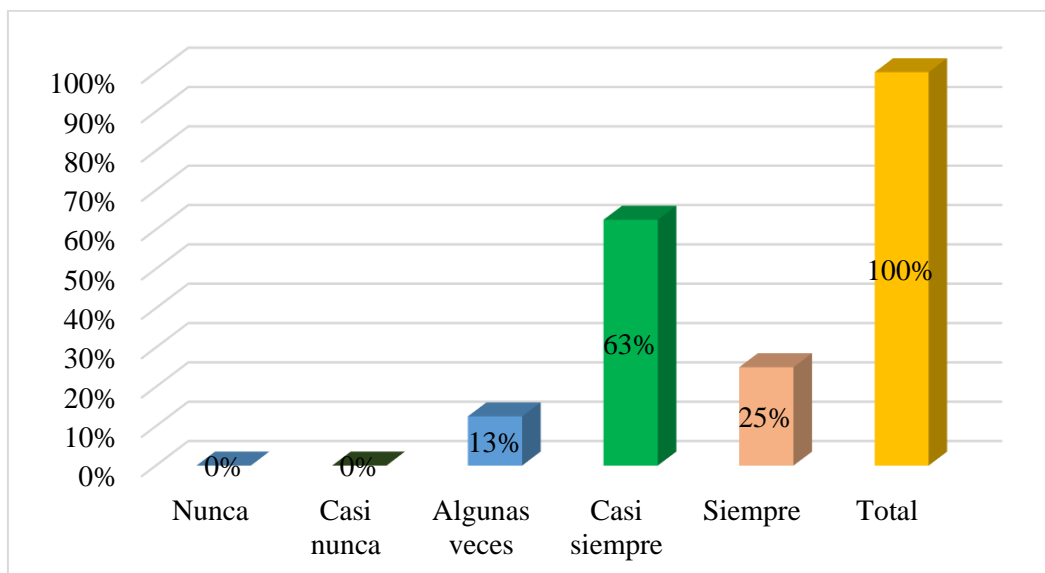
Muestra compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos



Fuente: tabla 4

Figura 10.

Se identifica con los objetivos y valores del colegio

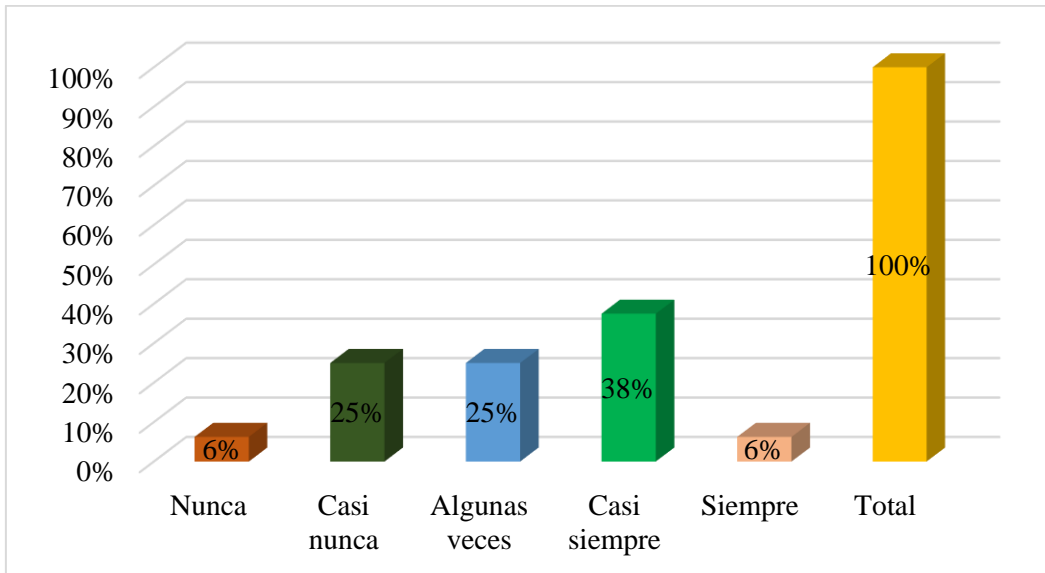


Fuente: tabla 4

Condiciones de trabajo.

Figura 11.

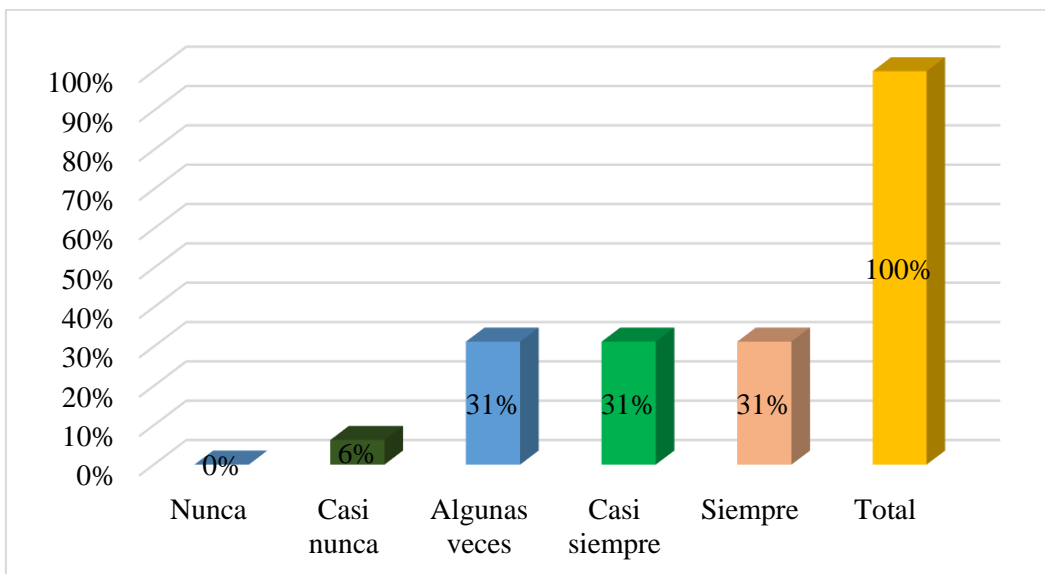
El colegio le brinda las herramientas y materiales necesarios en óptimo estado



Fuente: tabla 5

Figura 12.

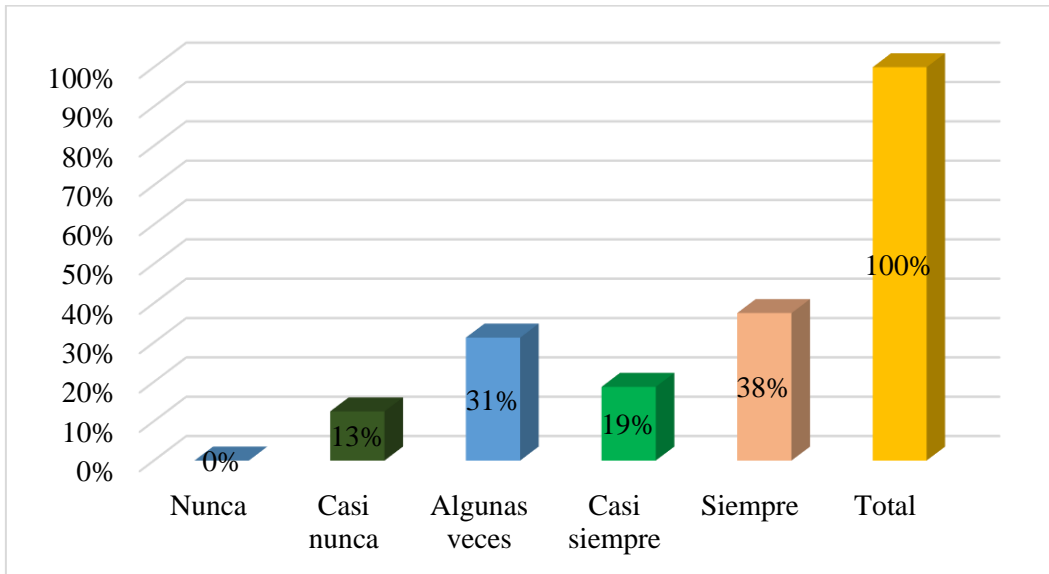
Su centro de trabajo tiene una adecuada iluminación



Fuente: tabla 5

Figura 13.

Su centro de trabajo tiene una adecuada ventilación

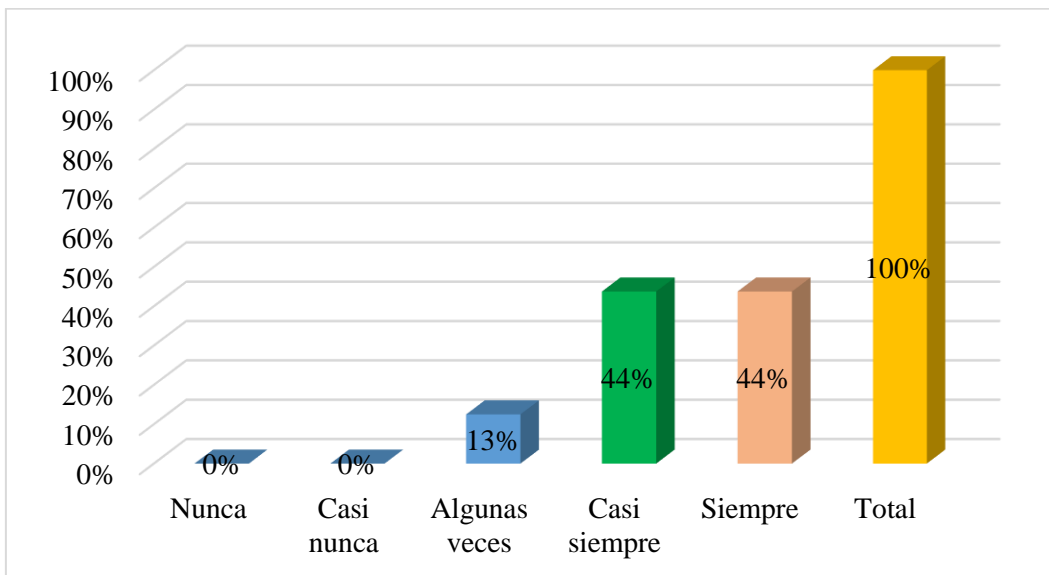


Fuente: tabla 5

Reto de trabajo.

Figura 14.

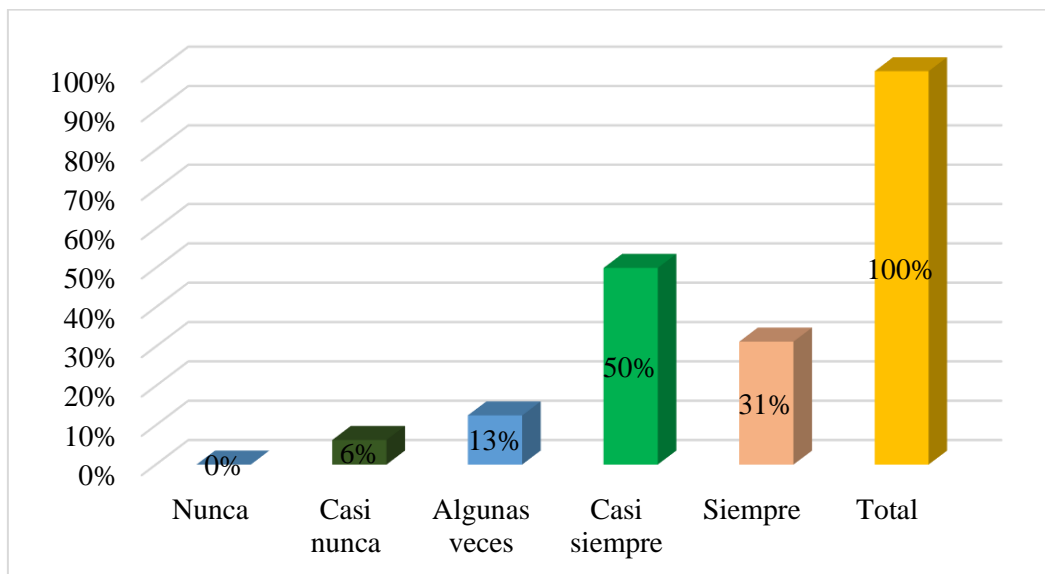
Es capaz de cumplir con diversas tareas eficazmente



Fuente: tabla 6

Figura 15.

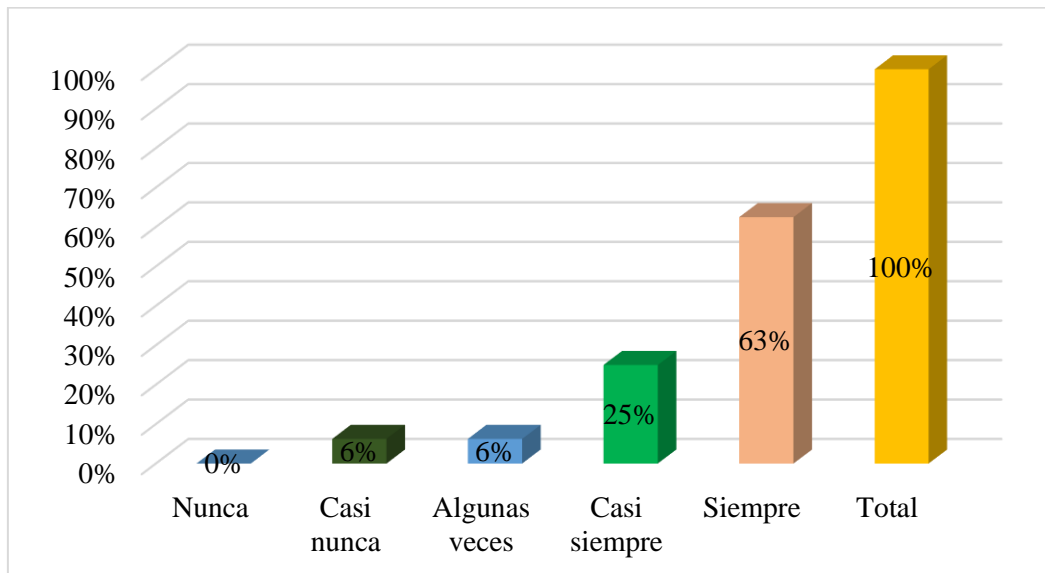
El colegio le permita realizar sus actividades laborales con libertad



Fuente: tabla 6

Figura 16.

Se considera leal al colegio en la cual labora

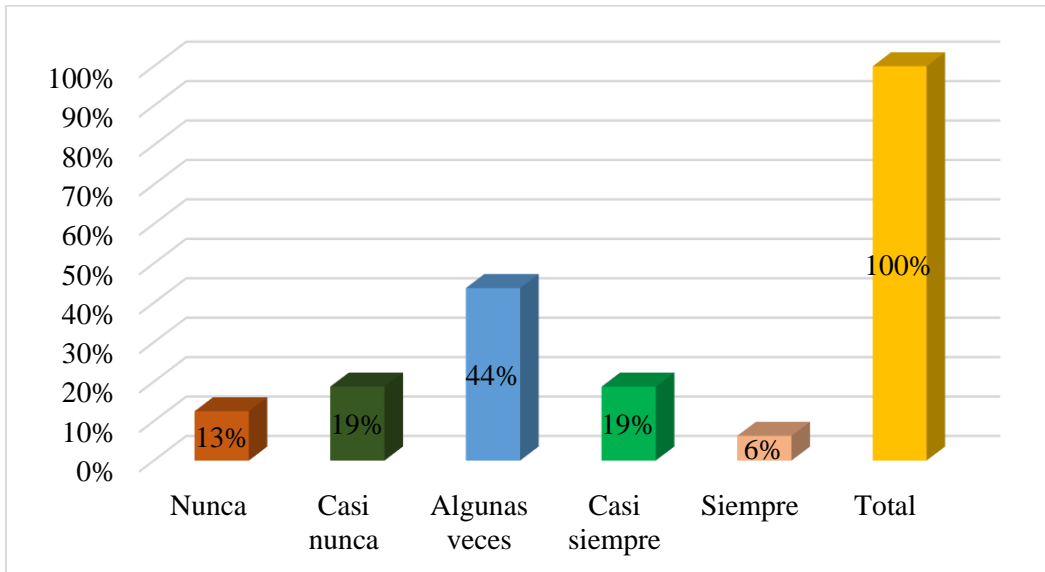


Fuente: tabla 6

Sistema de recompensas justas

Figura 17.

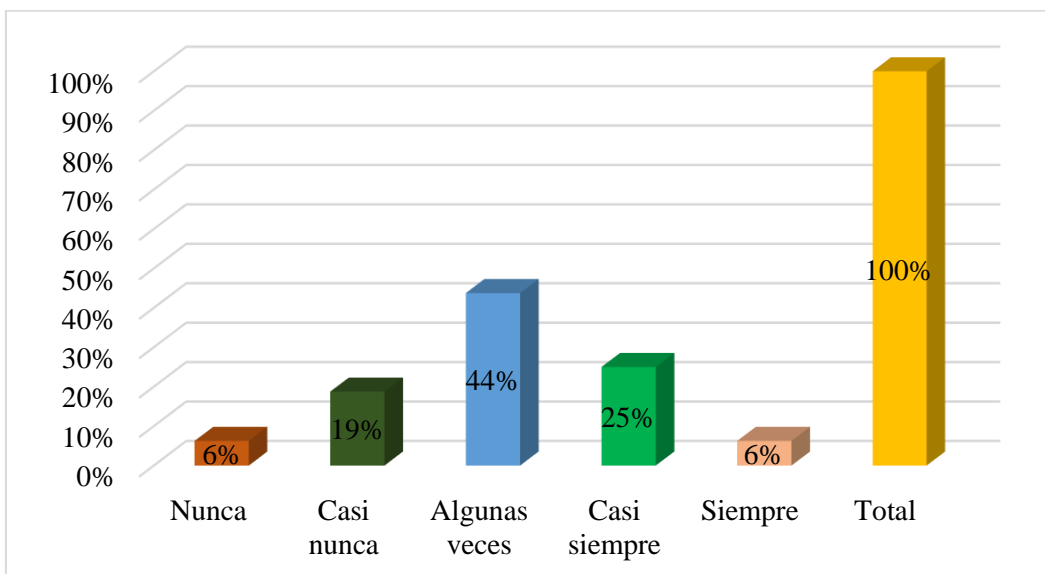
El colegio realiza políticas de ascenso justas



Fuente: tabla 7

Figura 18.

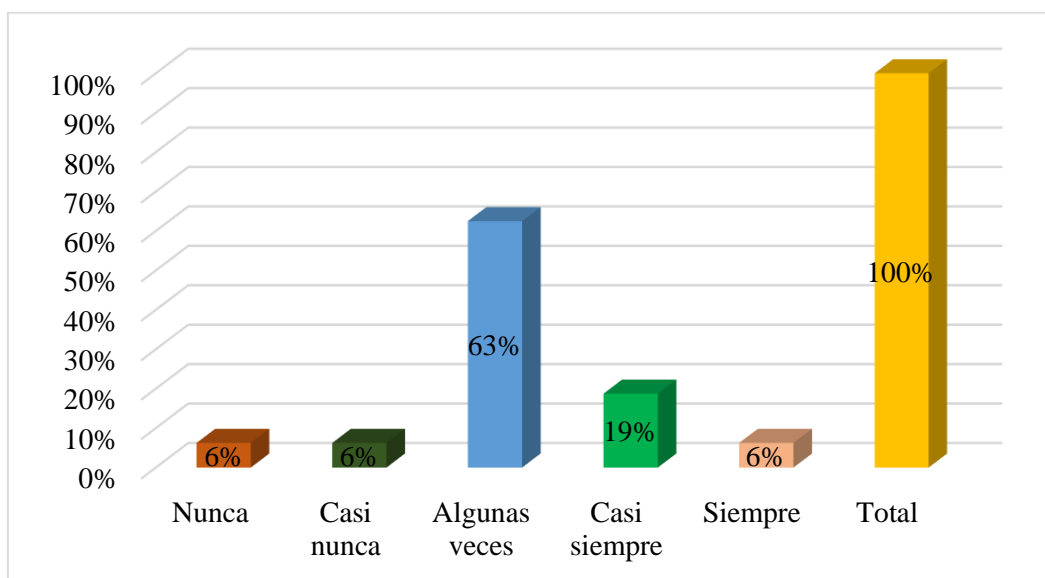
El colegio otorga salarios justos a los colaboradores



Fuente: tabla 7

Figura 19.

Recibe suficiente reconocimiento laboral



Fuente: tabla 7

V. DISCUSIÓN

Tabla 1

Datos Generales

Género: El 63% de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes manifestaron que son de género femenino, este resultado concuerda con Tapia (2019) quien manifiesta que un 64.9% de los empleados del colegio El Socorro son de género femenino. También coincide con Darcourt (2018) quien menciona que un 79% de los docentes son de género femenino.

Tabla 2

Determinar la supervisión y control del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Supervisión estricta: Los trabajadores manifiestan que el 38% casi siempre la supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño, este resultado contrasta con Rentería (2018) quien menciona que el 75% de los docentes si reciben una supervisión estricta por parte de la Institución Educativa de Tumbes.

Supervisión tolerante: Los trabajadores manifiestan que el 38% casi siempre la supervisión tolerante es beneficiosa para su desempeño, este resultado contrasta con Rentería (2018) quien menciona que el 50% de los docentes si reciben una supervisión tolerante ya que la Institución Educativa de Tumbes les menciona los aspectos que fallaron y como pueden mejorarlo.

Supervisión asertiva: Los trabajadores manifiestan que el 38% algunas veces la supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño, este resultado contrasta con Sicha (2018) quien indica que en un 49% algunas veces la institución realiza una supervisión a todos los trabajadores. Igualmente coincide con Rentería (2018) quien menciona que el 100% de los docentes si reciben supervisión la cual se orienta y les facilita el cumplimiento de su trabajo en la Institución Educativa de Tumbes.

Tabla 3

Identificar las políticas administrativas del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Liderazgo: Los trabajadores indicaron en un 50% algunas veces se realiza un buen liderazgo en el colegio, este resultado discrepa con Chulluncuy (2015) quien menciona que el 30% de los trabajadores perciben que no existe un buen liderazgo en el colegio en la cual labora. Asimismo concuerda con Rentería (2018) quien menciona que el 75% de los docentes no ejerce su liderazgo eficaz.

Capacitación: Los trabajadores indicaron en un 50% algunas veces se realizan capacitaciones en la institución, este resultado coincide con Rentería (2018) quien menciona que el 50% de los docentes si reciben capacitaciones de parte de la institución de forma periódica.

Incentivos: Los trabajadores indicaron en un 38% algunas veces le brindan diferentes formas de incentivos, este resultado coincide con Rentería (2018) quien menciona que el 75% de los docentes si han recibido incentivos por parte de la institución.

Tabla 4

Determinar la labor desempeñada de los colaboradores en el clima organizacional de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Identificación con la empresa: Los trabajadores mencionaron en un 44% que casi siempre las metas que se establecen son posibles de lograrlo, este resultado concuerda con Rentería (2018) quien menciona que el 50% de los docentes si tienen claro las metas y los objetivos por ello son posibles de lograrlo en la institución

Compromiso: Los trabajadores mencionaron en un 50% que siempre muestran compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos, este resultado concuerda con Darcourt (2018) quien indica que un 47.30% siempre los trabajadores se sienten comprometidos con el éxito de la institución.

Metas personales: Los trabajadores mencionaron en un 63% casi siempre se identifican con los objetivos y valores del colegio, este resultado concuerda con Sicha (2018) quien indica que en un 38% casi siempre el trabajo les permite desarrollarse personalmente.

Tabla 5

Determinar las condiciones de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Materiales en estado óptimo: Los trabajadores aludieron en un 38% casi siempre el colegio les brinda las herramientas y materiales necesarios, este resultado concuerda con Lomparte (2018) quien menciona que el 30% los trabajadores de la I.E.P. María Alvarado- Nuevo Chimbote tiene una buena condición de trabajo donde les brinda todo lo necesario para realizar sus funciones, pero difiere con Paredes (2018) quien menciona que un 93.7% casi nunca la Universidad Técnica de Ambato les brinda al personal administrativo los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Iluminación: Los trabajadores aludieron en un 31% algunas veces su centro de trabajo tiene una adecuada iluminación, este resultado contrasta con Paredes (2018) quien menciona que un 28.9% casi siempre su lugar de trabajo tiene las condiciones más óptimas.

Ventilación: Los trabajadores aludieron en un 38% siempre su centro de trabajo tiene una adecuada ventilación, este resultado contrasta con Sicha (2018) quien indica que en un 53% siempre el colegio Jesús Nazareno les brinda un ambiente de trabajo en condiciones físicas favorables para la realización de las labores de los empleados.

Tabla 6

Determinar retos de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Variedad de tareas: Los trabajadores mencionaron que en un 44% casi siempre son capaces de cumplir con diversas tareas eficazmente, este resultado coincide con Darcourt (2018) quien menciona que un 37.30% siempre los trabajadores cumplen con las tareas diarias en el trabajo.

Independencia: Los trabajadores mencionaron en un 50% casi siempre el colegio les permite realizar sus actividades laborales, este resultado coincide con Paredes (2018) quien indica que un 29.5% casi nunca se les brinda igualdad y justicia al personal administrativo. También concuerda con Darcourt (2018) quien indica que un 91% casi siempre de los trabajadores tienen autonomía en el desarrollo de sus actividades.

Lealtad: Los trabajadores mencionaron en un 63% que siempre son leales al colegio donde laboran, este resultado coincide con Lomparte (2018) quien menciona que en un 82% los trabajadores de la I.E.P. María Alvarado- Nuevo Chimbote regularmente están comprometidos y son leales con la institución. Igualmente concuerda con Rentería

(2018) quien menciona que el 100% de los docentes si se sienten orgullosos de la institución en la que trabajan.

Tabla 7

Determinar un sistema de recompensas justas para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Ascensos: Un 44% de los trabajadores indicaron que algunas veces el colegio realiza políticas de ascenso justas, este resultado concuerda con Lomparte (2018) quien menciona que el 82% de los trabajadores de la I.E.P. María Alvarado- Nuevo Chimbote regularmente se les brinda la oportunidad de ascender a otras áreas. También coincide con Ñique (2018) quien menciona que el 31% del personal se muestra indiferente frente a las políticas de la Institución educativa Adeu Deportivo, igualmente contrasta con Sicha (2018) quien indica que a un 49% de trabajadores se les da pocas oportunidades de progresar les da el colegio Jesús Nazareno.

Salarios: Un 44% de los trabajadores indicaron que algunas veces el colegio otorga salarios justos a los colaboradores, este resultado concuerda con Darcourt (2018) quien menciona que un 33.51% casi nunca se les remunera ya que va de acuerdo al desempeño y los logros de los trabajadores. También coincide con Lomparte (2018) quien menciona que en un 52% los trabajadores de la I.E.P. María Alvarado- Nuevo Chimbote reciben un salario regular.

Reconocimiento laboral: Un 63% de los trabajadores indicaron que algunas veces reciben suficiente reconocimiento laboral, este resultado contrasta con Paredes (2018) quien menciona que un 41.1% nunca la Universidad Técnica de Ambato da oportunidades de formación como el reconocimiento del trabajo al personal administrativo. También coincide con Darcourt (2018) quien indica que un 33.35% casi siempre la institución reconoce los logros en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Podemos afirmar en base a los diversos estudios analizados y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 16 trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes lo siguiente:

- 1. En relación al objetivo específico N° 1:** Determinar la supervisión y control del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

La supervisión estricta puede ayudar a mantener altos estándares de calidad en la educación que brinda la institución, esto incluye garantizar que los maestros y personal administrativo estén bien preparados, actualizados y comprometidos con la mejora continua. Por lo cual el I.E.P. Raúl Paredes realiza esta supervisión de una manera eficiente.

- 2. En relación al objetivo específico N° 2:** Identificar las políticas administrativas del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Las capacitaciones periódicas permiten a los profesores y personal administrativo absorber nuevos métodos de enseñanza, métodos de enseñanza innovadores y recursos actualizados; esto conduce a una mejor calidad de la enseñanza, lo que a su vez conduce a mejores resultados y logros de los estudiantes. Lo cual el I.E.P. Raúl Paredes no lo realiza de una manera eficaz.

- 3. En relación al objetivo específico N° 3:** Determinar la labor desempeñada de los colaboradores en el clima organizacional de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Objetivos y valores del colegio, la mayoría del personal escolar, ya sean maestros, personal administrativo o de apoyo, está muy involucrado en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Su objetivo es enfocarse en brindar una educación de calidad y promover el crecimiento académico y personal de sus estudiantes. Por lo cual los trabajadores del I.E.P. Raúl Paredes se identifican con los objetivos y valores del colegio de una manera positiva.

- 4. En relación al objetivo específico N° 4:** Determinar las condiciones de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Herramientas y materiales necesarios, equipar adecuadamente al personal escolar con las herramientas y materiales es una contribución fundamental para el éxito

de toda la institución educativa. Esto no solo mejora la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sino que también contribuye a la felicidad y satisfacción de los empleados, y crea un ambiente inclusivo e innovador que beneficia a toda la comunidad educativa. Por lo que el I.E.P. Raúl Paredes brinda herramientas y materiales adecuados al personal de una manera eficiente.

- 5. En relación al objetivo específico N° 5:** Determinar retos de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Leal al colegio en la cual labora, la lealtad de los empleados a la escuela es un pilar fundamental del éxito y bienestar de una institución educativa. La lealtad mutua y legal entre la escuela y el personal contribuye a la creación de un ambiente de trabajo positivo que promueve el crecimiento académico y personal de todos los participantes. Por lo que los trabajadores del I.E.P. Raúl Paredes en su gran mayoría son leales a la institución.

- 6. En relación al objetivo específico N° 6:** Determinar un sistema de recompensas justas para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Salarios justos a los colaboradores, debemos asegurarnos de que los salarios sean adecuados y acordes con las funciones y habilidades requeridas para cada puesto en la escuela. Es importante eliminar la discriminación salarial basada en el sexo, la raza u otras características legalmente protegidas. Los trabajadores del I.E.P. Raúl Paredes en su mayoría mencionan que reciben un salario justo por parte de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar una supervisión estricta a los trabajadores del colegio puede ser necesaria para garantizar la seguridad de los estudiantes y mantener altos estándares de calidad en la educación. Sin embargo, es importante tener en cuenta que una supervisión excesivamente autoritaria puede generar tensión y descontento entre el personal, lo que puede afectar negativamente el Clima Organizacional y la moral de los trabajadores.
2. Realizar capacitaciones periódicamente dos veces al mes ya que la capacitación regular no solo beneficia a los colaboradores individuales, sino que también contribuye al crecimiento y éxito general de la institución. Este es un esfuerzo valioso para mantenerse al día y continuar mejorando la calidad de la educación que se ofrece.
3. Proporcionar las herramientas de trabajo adecuadas al personal docente y personal administrativo como, por ejemplo: proyectores, pantallas y equipos de audio para conferencias y presentaciones multimedia puede mejorar el proceso de aprendizaje y hacer que las lecciones sean más interactivas y agradables.
4. Brindar bonos o pagos extra por labores realizadas en días no laborables, ya que la Ley de Jornada de Trabajo establecido en el Decreto Supremo N°007-2002-TR, así lo establece. Ya que un personal satisfecho y motivado tiende a rendir mejor y ser más competitivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta, A. (2018). Actitudes sobre labores desempeñadas en una organización. 121.
- Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). México: Mc Grall Hill.
- Buján Pérez, A. (2019). *Clima Organizacional definición, concepto*. Lima.
- Chulluncuy, A. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad del Distrito del Rio Negro Provincia de Satipo 2015*. Tesis , Universidad Católica los Angeles de Chimbote , Satipo. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/963/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_CHULLUNCUY_GARCIA_ADOLFO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Darcourt Huck, J. C. (2018). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Docentes de una Institución Educativa Particular Limeña*. Universidad Católica San José, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ftpcl.edu.pe/bitstream/handle/FTPCL/629/TESIS%20Maestr%C3%ADa.%20Darcourt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar Granados, L. (22 de mayo de 2022). *Sistema de recompensas, cinco principios para crearlo*. Obtenido de <https://www.sodexo.pe/blog/sistema-de-recompensas/#:~:text=Un%20sistema%20de%20recompensas%20hace,hasta%20promociones%20u%20otros%20beneficios>.
- Fernández Besteiro, O. (2020). *Supervisión y Control Empresarial*. Lima.
- Frederick, D. (2023). Características del Clima organizacional. *Enciclopedia Económica*, 1-2.
- Galán, M. (2015). *Metodología de la investigación - Las Hipotesis de la Investigación*.
- Galán, M. (2018). *Metodología de la investigación - Las Hipotesis de la Investigación*.
- García Ramirez, M. (2021). *Diagnostico del Clima Organizacional*. Lima. Obtenido de https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Gestión, T. (2022). Bizneo. *5 factores que influyen en la satisfacción laboral*, 2-3.

- Gómez, D. (20 de enero de 2023). *Qué es la satisfacción laboral (como medirla y mejorarla)*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
- Gonzales, B. (05 de agosto de 2021). *Políticas de una empresa*. Obtenido de <https://concepto.de/politicas-de-una-empresa/>
- Lomparte Cabanillas, C. I. (2018). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la I.E.P María Alvarado – Nuevo Chimbote-2018*. Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19142/lomparte_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Márquez Pérez, M. (30 de enero de 2020). *Satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Méndez Álvarez, C. E. (2018). *Clima Organizacional*. Colombia: Centro Editorial, Universidad del Rosario.
- Michael, P. (15 de marzo de 2020). *Los 5 retos de las organizaciones para la gestión de personas*. Obtenido de <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/desarrollo-profesional-y-retenci%C3%B3n-de-talento/los-5-retos-de-las-organizaciones-para>
- Moreno Galindo, E. (12 de Agosto de 2018). *Diseños no experimentales*. Obtenido de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Ñique Nuñez, R. P. (2018). *Clima Laboral y su relación con la Satisfacción del Personal de la Institución Educativa ADEU deportivo SAC. Chiclayo, 2016*. Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4920/%C3%91ique%20Nu%C3%B1ez%20Ronny%20Pascual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, C. (2022). Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla. *QuestionPro*, 3-4.
- Paredes Guaygua, M. (2018). *El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

- Peralta, R. (26 de noviembre de 2020). *Definición del Clima Organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Personio. (12 de octubre de 2021). *Condiciones de trabajo en la empresa: ¿cuál es su importancia y cómo se definen?* Obtenido de <https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/>
- Renteria, A. (2018). *Caracterización del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Tumbes: Repositorio ULADECH. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/3838/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_RENTERIA_HENCKE_LL_ANA_%20PATRICIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Sicha Cueto, J. (2018). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los Empleados de las Ferreterías en el Distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018*. Universidad Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10528/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_SICHA_CUETO_JORGE_ANDRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, C. (2019). *Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao*. Lima. Obtenido de <http://doi.org/10.17993/3comp.2019.080440.95-117>
- Tamayo y Tamayo, M. (2019). *Investigación Científica*. México: Limusa Noriega.
- TAPIAS OLARTE, X. (2019). *Influencia del Clima organizacional en la Satisfacción Laboral de los Empleados de Colegios Públicos del Municipio del Socorro, 2018-2019 Primer Semestre*. Universidad Libre, Barranquilla, Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Anexo 01. Matriz de consistencia.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes? ¿Cómo afecta la supervisión y control en el clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes? ¿Qué relación tiene las políticas administrativas en el clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes? ¿Cómo afecta las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes? ¿Qué relación tienen los retos de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes? ¿Qué relación tiene las recompensas justas con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes?</p>	<p>Objetivo general: ¿Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes?</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la supervisión y control del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023. 2. Identificar las políticas administrativas del clima organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023. 3. Determinar la labor desempeñada de los colaboradores en el clima organizacional de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023. 4. Determinar las condiciones de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023. 5. Determinar retos de trabajo para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023. 6. Determinar un sistema de recompensas justas para la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023. 	<p>En la presente investigación Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.</p> <p>No se plantea hipótesis por tratarse de ser una investigación de nivel descriptivo.</p> <p>Galán (2018) Menciona: “Se formulan hipótesis en las investigaciones que buscan probar el impacto que tienen algunas variables entre sí, o el efecto de un rasgo o variable en relación con otra variable, fundamentalmente son estudios que muestran las relaciones entre causa y efecto.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional.</p> <p>Dimensiones: Supervisión y Control. Políticas Administrativas. Actitud hacia la labor desempeñada.</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones: Condiciones de Trabajo. Reto de Trabajo. Sistema de recompensas justas.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel de la investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental.</p> <p>Población y muestra: Se utilizó una población Muestral de 16 trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>instrumento: Cuestionario.</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de Información.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES**

Señor (a):

La presente encuesta es anónima y forma parte de una investigación titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E.P. RAÚL PAREDES, AYACUCHO, 2023;** que tiene por propósito recaudar información veraz y correcta por ello se le ruega responder con total seriedad. Le solicito su comprensión y apoyo contestando las diferentes preguntas que a continuación se indican, marcando con un aspa (X) la respuesta que usted considere conveniente.

La información obtenida de esta encuesta es básicamente para fines de investigación.

DATOS PERSONALES:

Sexo: Femenino Masculino

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

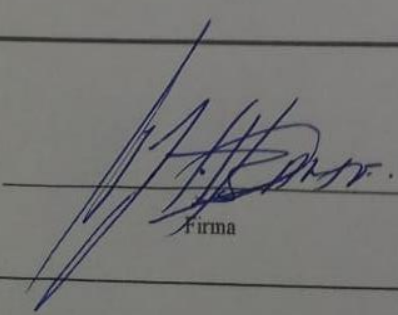

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL						
1	¿Considera usted que una supervisión tolerante es beneficiosa para su desempeño?					
2	¿Considera usted que una supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño?					
3	¿Considera usted que una supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño?					
4	¿Considera usted que se realiza un buen liderazgo en el colegio?					
5	¿Usted considera que se realizan capacitaciones periódicamente?					
6	¿Usted considera que el colegio le brinda diferentes formas de incentivos?					
7	¿Usted considera que las metas que se establecen son posibles de lograr?					
8	¿Usted demuestra su compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos?					
9	¿Usted se identifica con los objetivos y valores del colegio?					
SATISFACCIÓN LABORAL						
10	¿Considera usted que el colegio le brinda las herramientas y materiales necesarios en optimo estado?					
11	¿Usted considera que tiene una adecuada iluminación en su trabajo?					
12	¿Usted considera que tiene una adecuada ventilación es su trabajo?					
13	¿Usted considera que es capaz de cumplir con diversas tareas eficazmente?					
14	¿Usted considera que el colegio le permita realizar sus actividades laborales con libertad?					
15	¿Usted se considera leal al colegio en la cual labora?					
16	¿Usted considera que el colegio realiza políticas de ascenso justas?					
17	¿Usted considera que el colegio otorga salarios justos a los colaboradores?					
18	¿Usted considera que recibe suficiente reconocimiento laboral?					

Gracias por su gentil colaboración


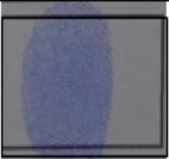
Anexo 03. Validez del Instrumento.

Validez por expertos:

1. Mg. Arturo Hoffmeisser.

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: <u>FEDERICO ARTURO HOFFMEISSER GIMA</u>	
N° DNI / CE: <u>06212020</u>	Edad: <u>57</u>
Teléfono / celular: <u>966001202</u>	Email: <u>arturohoffmeisser70@gmail.com</u>
Título profesional: <u>Maestro en Administración (Gerencia Estratégica de Organización).</u>	
Grado académico: Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado: <input type="checkbox"/>
Especialidad: _____	
Institución que labora: <u>I.E.P. Raúl Paredes</u>	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: <u>CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO RAUL PAREDES, AYACUCHO, 2023</u>	
Autor(es): <u>GAMBOA GARCÍA, Erich Alexis.</u>	
Programa académico: _____	
 Firma	 Huella digital

2. Mg. Nitzar Condori.

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Nitzar Condori Quispe	
N° DNI / CE: 76339526	Edad: 30
Teléfono / celular: 975828046	Email: qnizar@gmail.com
Título profesional: Magister en Administración	
Grado académico: Maestría <u>X</u>	Doctorado: _____
Especialidad: Gestión pública y R.R.H.H.	
Institución que labora: I.E.P. Raúl Paredes	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO RAUL PAREDES, AYACUCHO, 2023.	
Autor(es): GAMBOA GARCÍA, Erich Alexis.	
Programa académico:	
 Firma	 Huella digital

Anexo 04. Confiabilidad del Instrumento.

1. Mg. Arturo Hoffmeisser.

Formato de Ficha de Validación.

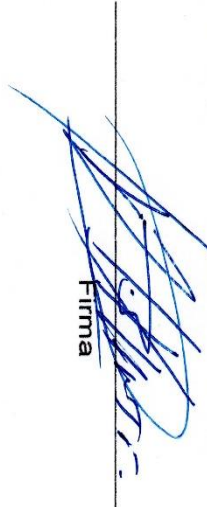
TÍTULO: "Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023"		FICHA DE VALIDACION				Observaciones		
		Relevancia		Pertinencia			Claridad	
Variable Organizacional	Dimensión 1: Supervisión y Control	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Considera usted que una supervisión tolerante es beneficiosa para su desempeño?	X		X		X		
2	¿Considera usted que una supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño?	X		X		X		
3	¿Considera usted que una supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño?	X		X		X		
Dimensión 2: Políticas administrativas								
1	¿Considera usted que se realiza un buen liderazgo en el colegio?	X		X		X		
2	¿Usted considera que se deben realizar capacitaciones periódicamente?	X		X		X		
3	¿Usted considera que los incentivos son adecuados para su desempeño?	X		X		X		
Dimensión 3: Actitud hacia la labor desempeñada								
1	¿Usted considera que las metas que se establecen son posibles de lograr?	X		X		X		
2	¿Usted demuestra su compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos?	X		X		X		
3	¿Usted se identifica con los objetivos y valores del colegio?	X		X		X		
Variable 2: Satisfacción Laboral								
Dimensión 1: Condiciones de								

1	trabajo ¿Considera usted que el colegio le brinda las herramientas y materiales necesarios en optimo desempeño?	X		X		X			
2	¿Usted considera que tiene una adecuada iluminación en su trabajo?	X		X		X			
3	¿Usted considera que tiene una adecuada ventilación es su trabajo?	X		X		X			
Dimensión 2: Reto de trabajo									
1	¿Usted considera que es capaz de cumplir con diversas tareas eficazmente?	X		X		X			
2	¿Usted considera que el colegio le permite realizar sus actividades laborales con libertad?	X		X		X			
3	¿Usted se considera leal al colegio en la cual labora?	X		X		X			
Dimensión 3: Sistema de									
Recompensas Justas									
1	¿Usted considera que el colegio realiza políticas de ascenso justas?	X		X		X			
2	¿Usted considera que el colegio otorga salarios justos a los colaboradores?	X		X		X			
3	¿Usted considera que recibe suficiente reconocimiento laboral?	X		X		X			

Recomendaciones: Opinión de

experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg *Federico Arturo Hoffmeister Gimani* Ob *21/2020*


Firma



Formato de Ficha de Validación.

TÍTULO: "Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en la I.E.P. Rauli Paredes, Ayacucho, 2023"		FICHA DE VALIDACION						Observaciones
Variable 1: Clima Organizacional		Relevancia		Pertinencia		Claridad		
Dimensión 1: Supervisión y Control		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Considera usted que una supervisión tolerante es beneficiosa para su desempeño?	X		X		X		
2	¿Considera usted que una supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño?	X		X		X		
3	¿Considera usted que una supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño?	X		X		X		
Dimensión 2: Políticas administrativas								
1	¿Considera usted que se realiza un buen liderazgo en el colegio?	X		X		X		
2	¿Usted considera que se deben realizar capacitaciones periódicamente?	X		X		X		
3	¿Usted considera que los incentivos son adecuados para su desempeño?	X		X		X		
Dimensión 3: Actitud hacia la labor desempeñada								
1	¿Usted considera que las metas que se establecen son posibles de lograr?	X		X		X		
2	¿Usted demuestra su compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos?	X		X		X		
3	¿Usted se identifica con los objetivos y valores del colegio?	X		X		X		
Variable 2: Satisfacción Laboral								
Dimensión 1: Condiciones de								

2. Mg. Nitzar Condori

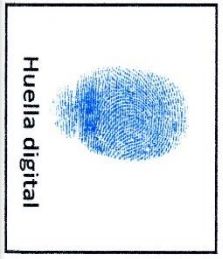
1	¿Considera usted que el colegio le brinda las herramientas y materiales necesarios en optimo desempeño?	X		X		X			
2	¿Usted considera que tiene una adecuada iluminación en su trabajo?	X		X		X			
3	¿Usted considera que tiene una adecuada ventilación en su trabajo?	X		X		X			
Dimensión 2: Reto de trabajo									
1	¿Usted considera que es capaz de cumplir con diversas tareas eficazmente?	X		X		X			
2	¿Usted considera que el colegio le permita realizar sus actividades laborales con libertad?	X		X		X			
3	¿Usted se considera leal al colegio en la cual labora?	X		X		X			
Dimensión 3: Sistema de									
Recompensas Justas									
1	¿Usted considera que el colegio realiza políticas de ascenso justas?	X		X		X			
2	¿Usted considera que el colegio otorga salarios justos a los colaboradores?	X		X		X			
3	¿Usted considera que recibe suficiente reconocimiento laboral?	X		X		X			

Recomendaciones: Opinión de

experto: Aplicable (X) No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg ... N. Azar Quispe Condori DNI ... 76339526


Firma



Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La finalidad de este protocolo en Administración, es informarle sobre el informe de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023 y es dirigido por el estudiante GAMBOA GARCIA, Erich Alexis. investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 05 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de GAMBOA GARCIA, Erich Alexis. Si desea, también podrá escribir al correo alexisgam96@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Federico Arturo Hoffmeisser Gima

Fecha: 20/07/2023

Correo electrónico: arturohoffmeisser70@gmail.com

Firma del participante:

Firma del investigador:

Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: FEDERICO ANTONIO HOFMEISTER B. MA

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

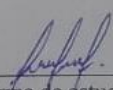
Ante todo, saludarla cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Erich Alexis Gamboa García estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en la L.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted. Atentamente,

DNI: 70436469


Firma de estudiante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Nitzay Quispe Conday.....

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarla cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Erich Alexis Gamboa Garcia

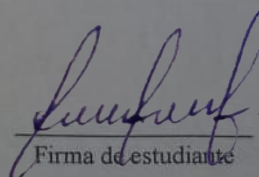
estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted. Atentamente,

DNI:.....


Firma de estudiante

Anexo 07. Evidencias de Ejecución.

2. Declaración Jurada.



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser el autor del informe de investigación titulado: *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023* y afirmo ser el único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar la investigación realizada en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que la investigación es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma: 

Nombre: GAMBOA GARCIA, Erich Alexis

Documento de Identidad: 70436469

Domicilio: Av. Los Ángeles N° 182

Correo Electrónico: alexisgam96@gmail.com

Fecha: 17/07/2023

Aplicando las encuestas a los colaboradores de la I.E.P. Raúl Paredes.

