



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral
de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Apaza Agüero, Sandy Stefany (orcid.org/ 0000-0002-5175-3905)

Rosario Valladares, Romina Juliana (orcid.org/ 0000-0001-5856-4915)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry (orcid.org/ 0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, quienes me apoyaron en todo momento.

A mi hijo Berly Livia Apaza por ser mi mayor motivo de querer superarme profesionalmente y quien me impulsa a seguir adelante.

Apaza Agüero, Sandy Stefany

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios, por estar siempre conmigo, bendiciéndome, dándome vida y la salud para estar hoy cumpliendo mis objetivos trazados profesionalmente.

A mi querida familia por su apoyo y amor incondicional en cada etapa de mi vida, por ser inspiración para nunca rendirme y seguir firme hacia mis metas. A mi amada hija por ser el motivo y la razón más importante que me impulsa a seguir mejorando cada día.

Rosario Valladares, Romina Juliana

Agradecimiento

En primer lugar, dar gracias a Dios

Por permitir el a haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional

Al Dr. Huamanchumo Venegas, Henry por la dedicación que ha brindado durante la elaboración de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Calificación de los expertos</i>	13
Tabla 2 <i>Niveles del clima organizacional</i>	15
Tabla 3 <i>Niveles de las políticas administrativas</i>	16
Tabla 4 <i>Niveles de la supervisión y control</i>	17
Tabla 5 <i>Niveles de la actitud hacia la labor desempeñada</i>	18
Tabla 6 <i>Niveles de la satisfacción laboral</i>	19
Tabla 7 <i>Niveles del sistema de recompensas justas</i>	20
Tabla 8 <i>Niveles del reto del trabajo</i>	21
Tabla 9 <i>Niveles de las condiciones favorables del trabajo</i>	22
Tabla 10 <i>Prueba de normalidad</i>	23
Tabla 11 <i>Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral</i>	24
Tabla 12 <i>Correlación entre políticas administrativas y satisfacción laboral</i>	24
Tabla 13 <i>Correlación entre la supervisión y control y la satisfacción laboral</i>	25
Tabla 14 <i>Correlación entre la labor desempeñada y satisfacción laboral</i>	26

Índice de figuras

Figura 1 <i>Diseño de investigación</i>	10
Figura 2 <i>Nivel de la variable clima organizacional</i>	15
Figura 3 <i>Nivel de la dimensión Políticas administrativas</i>	16
Figura 4 <i>Nivel de la dimensión Supervisión y control</i>	17
Figura 5 <i>Nivel de la dimensión Actitud hacia la labor desempeñada</i>	18
Figura 6 <i>Nivel de la variable satisfacción laboral</i>	19
Figura 7 <i>Nivel de la dimensión Sistema de recompensas justas</i>	20
Figura 8 <i>Nivel de la dimensión Reto del trabajo</i>	21
Figura 9 <i>Nivel de la dimensión Condiciones favorables del trabajo</i>	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022. En relación con la metodología, la investigación fue de tipo aplicada y de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, asimismo la población estuvo conformada por 34 trabajadores, donde para efectos de la investigación la muestra estuvo conformada por los 34 trabajadores y se consideró una muestra censal. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con escala de medición ordinal. En cuanto a los resultados, se muestra que un 35.29% de la población consideraron al Clima Organizacional en un nivel bajo, otro 44.12% en un nivel regular y el 20.59% en un nivel alto, también, se muestra que un 29.41% de la población consideraron a la Satisfacción Laboral en un nivel bajo, otro 50.00% en un nivel regular y el 20.59% en un nivel alto. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral con un $p < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva moderada de $\rho = 0,546$ entre ambas variables, lo cual indica que el grado de la relación entre ambas variables es igual al 54,6%.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores y Colegio Fleming

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of workers at Colegio Fleming, Barranca, 2022. In relation to the methodology, the research was of an applied type and of a non-experimental cross-sectional design. Correlational descriptive, likewise the population was made up of 34 workers, where for research purposes the sample was made up of 34 workers and a census sample was considered. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire with ordinal measurement scale. Regarding the results, it is shown that 35.29% of the population considered the Organizational Climate at a low level, another 44.12% at a regular level and 20.59% at a high level, also, it is shown that 29.41% of the population considered Job Satisfaction at a low level, another 50.00% at a regular level and 20.59% at a high level. It was concluded that the organizational climate is related to job satisfaction with a $p < 0.05$, likewise there is a moderate positive correlation of $\rho = 0.546$ between both variables, which indicates that the degree of the relationship between both variables is equal to 54.6 %.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, workers and Fleming School

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Pedraza (2018) menciona que resulta pertinente considerar y analizar elementos intangibles de la gestión de los trabajadores que inciden en la realización de sus actividades y logro de objetivos, además por los variados conceptos y elementos que abarcan la mencionada gestión. Dentro de esos elementos, se tiene el clima organizacional, el cual abarca el conjunto de las interacciones recíprocas que se ejercen entre dos o más trabajadores cuando realizan sus actividades laborales; de este fenómeno depende también la satisfacción de los mencionados y la productividad que puedan lograr. En esto último es en lo que radican las investigaciones del Clima Organizacional, por todo lo que abarca y genera.

A nivel de Latinoamérica, Krapp et al. (2019) llevaron a cabo una indagación sobre la satisfacción que tienen los profesores en su trabajo en el país de Brasil, donde concluyeron que la evaluación de la mencionada variable varía según el grupo de edad de los docentes, ya que los de mayor edad se sentían más satisfechos, asimismo mencionaron que no varía si se trata sobre el género y estado civil. También mostró que las condiciones de trabajo diferían de los grupos de edad y género de los profesores, y que la progresión profesional difería de la edad de los docentes.

A nivel nacional, Toribio et al. (2021) en su publicación sobre la satisfacción laboral de instituciones de nivel primario del sector público en el Callao, mencionó que la variable: satisfacción laboral se relaciona con tres procesos, siendo la gestión comunitaria, la gestión de enseñanza aprendizaje y la planificación pedagógica. Así mismo, Sandoval (2020) en su estudio sobre la satisfacción laboral en docentes de colegios públicos de Pacasmayo, consideró como población a 80 docentes donde se obtuvo mediante los resultados que, del total de la población, el 0,0% percibió a la mencionada variable en un nivel deficiente, también un 13,8% regular y el 86,3% bueno. Se concluyó que la satisfacción de los docentes fue de nivel bueno, la cual tuvo como valor porcentual 86,3%.

En el contexto local, el estudio se realizó en el Colegio Fleming de Barranca, el cual es un colegio que desea hacer de los niños y niñas grandes empresarios, ingenieros. En la mencionada institución se suscitan problemas en el clima organizacional, los cuales son: deficiencias en las políticas administrativas, no se supervisa ni se controla las actividades y mala actitud hacia la labor desempeñada; y la satisfacción laboral como: Sistema de recompensas injustas, no sabe afrontar retos en el trabajo y condiciones desfavorables de trabajo.

Considerando la situación problemática mencionada, se estableció el problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022? y los problemas específicos: (1) ¿Cómo se relaciona las políticas administrativas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022?, (2) ¿Cómo se relaciona la supervisión y control y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022? y (3) ¿Cómo se relaciona la actitud hacia la labor desempeñada y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022?.

Para la presente investigación, se tomó lo manifestado por Hernández y Mendoza (2018) donde consideran 4 justificaciones: posee justificación de valor teórico, ya que sirve como base para próximas investigaciones enfocadas en variables relacionadas a las consideradas. Asimismo, posee justificación de utilidad metodológica porque se elaborará cumpliendo el método científico y las normas pertinentes, permitiendo que se pueda considerar la presente investigación como antecedente. También, posee justificación de implicancias prácticas dado que este estudio se puede replicar en otros colegios y, por último, posee justificación de relevancia social, ya que se podrán mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores y en consecuencia su satisfacción laboral.

Considerando los problemas de investigación mencionados, se establecieron los siguientes objetivos, siendo el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, y los objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre las políticas administrativas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, (2) Determinar la relación entre supervisión

y control y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022 y (3) Determinar la relación entre la actitud hacia la labor desempeñada y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022.

Por último, se consideró la siguiente hipótesis general : El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, además, como hipótesis específicas: Las políticas administrativas se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, la supervisión y control se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022 y, la actitud hacia la labor desempeñada se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Acerca del contexto internacional, Vele (2017) en su estudio, definió como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una Unidad Educativa del Ecuador. Considerando los rasgos metodológicos, fue descriptivo y también fue correlacional. El conjunto muestral fue conformado por 105 trabajadores, asimismo, para la primera variable se utilizó como instrumento al cuestionario formulado por Litwin y Stinger, mientras que para la segunda fue el formulado por Meliá y Peiró. Al utilizarse el coeficiente r de Pearson, se obtuvo como valor: 0.493. Concluyendo que ambas variables poseen relación de carácter moderada.

Al mismo tiempo, Verdesoto y Paredes (2018) en su publicación planteó como propósito analizar el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Universidad Técnica de Ambato. Considerando los rasgos metodológicos, contó con enfoque cuantitativo, también con modalidades bibliográfica y correlacional, la muestra fue de 190 servidores públicos, en cuanto al instrumento, fue el cuestionario. Al utilizarse el coeficiente r de Pearson, se obtuvo como valor: 0.890. Los autores concluyen que ambas variables presentan correlación perfecta, indicando que su relación es alta.

De la misma forma, Minaya (2019) en su estudio, refirió como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una Unidad Educativa del Ecuador. Considerando los rasgos metodológicos, fue no experimental, igualmente de diseño correlacional y asociativo, puesto que logró determinar la relación o correspondencia entre las variables. La muestra se conformó por 35 docentes y utilizó como instrumento al cuestionario. Se obtuvo como valor rho de Spearman: 0.577 y un $p=0.000$. El autor concluye que la correlación de las dos variables es moderada y significativa.

En igual forma, Herrera (2021) definió como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Universidad Estatal Amazónica. Considerando los rasgos metodológicos, fue de nivel correlacional, debido a que logró determinar su relación, además no experimental, ya que no manipuló deliberadamente las variables, fue transversal, ya que la recopilación de información se realizó en un único lapso de tiempo, y fue de enfoque cuantitativo, ya que consideró patrones numéricos para el análisis. Asimismo 176 docentes fue la muestra, en cuanto al instrumento, fue el cuestionario, asimismo

se empleó rho de Spearman, el cual tuvo como valor: ,709 y con un $p=0.000$. Se concluye que ambas variables poseen correlación significativa.

Mientras tanto, Trávez (2021) en su estudio, sostuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en las IES del Ecuador. Considerando los rasgos metodológicos, fue una investigación bibliográfica, la cual contó con enfoque cuantitativo, ya que utilizó patrones numéricos para el análisis pertinente, también fue correlacional, ya que determinó la relación de las variables y no experimental; asimismo, la muestra se conformó por 75 funcionarios, en cuanto al instrumento, fue el cuestionario, asimismo se empleó el rho de Spearman, el cual tuvo como valor: ,665 y con un $p=0.000$. Se concluye que ambas variables poseen correlación fuerte.

Acerca del contexto nacional, Cabrera (2018) el estudio sostuvo como propósito conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Institución Pública Peruana. Considerando los rasgos metodológicos, fue de diseño descriptivo correlacional y de tipo cuantitativa, como muestra consideró a 56 trabajadores de la institución, como instrumento consideró al cuestionario, donde se utilizó uno diferente para cada variable. El autor concluye que a través del Coeficiente de asimetría de Pearson la muestra mencionada consideró a la primera variable como favorable con una media de 183.2037 y a la segunda consideró que se encuentra en un grado medio con un 33.35.

Además, Carbajal (2019) aludió como propósito de la investigación determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Apurímac. Considerando los rasgos metodológicos, fue de tipo básico, asimismo la investigación fue de diseño descriptivo correlacional, ya que describió los rasgos de los fenómenos y porque se enfocó en determinar la relación de las variables; el conjunto muestral fue conformado por 16 docentes junto a 6 trabajadores administrativos, en cuanto al instrumento, fue el cuestionario, así mismo se empleó el χ^2 de Pearson, el cual tuvo como valor: $\chi^2=12.519 > \chi^2_{crítico}=5,99$ y con un $p=0.002$. Se concluye que la primera variable influye directamente en la segunda variable en los docentes de la mencionada institución.

Asimismo, Torres (2019) indicó como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa. Considerando los rasgos metodológicos, fue descriptiva correlacional, cuantitativo fue el enfoque y no experimental transversal fue el diseño, debido a que no modificó las variables consideradas y la recopilación de información se dio una única vez. Asimismo 80 docentes conformaron la población, donde se les aplicó un cuestionario. Con respecto al valor de Spearman utilizado, se alcanzó como valor: 0.245, y $p=0.029$. Se concluye que las variables consideradas poseen correlación positiva baja.

También, Cruz (2020) en su trabajo, manifestó como propósito determinar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 80036. Considerando los rasgos metodológicos, la investigación al describir los fenómenos ocurridos, se enmarca en el descriptivo, también correlacional, fue de enfoque cuantitativo, también contó con diseño no experimental transeccional, asimismo 50 docentes fueron la muestra, en cuanto al instrumento, fue el cuestionario, así mismo se empleó el χ^2 de Pearson, el cual tuvo como valor: $\chi^2=13.94 > \chi^2_{crítico}=12,59$ y con un $p < 0.005$. El autor concluye que las variables tienen relación directa.

Por su parte, Olortegui (2020) propuso como propósito de investigación determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Morey. Considerando los rasgos metodológicos, no experimental fue el diseño y si nivel correlacional, ya que logró determinar la relación o correspondencia entre las variables, contó con enfoque cuantitativo, la muestra fue de 113 docentes. En cuanto al instrumento utilizado, fue la escala EDCO para la primera variable y la de Meliá y Peiró para la segunda. Asimismo, se obtuvo como valor de rho de Spearman: 0.832 y $p=0.000$. El autor concluye que ambas variables presentan correlación positiva media.

A continuación, se presenta las bases teóricas del Clima organizacional, Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) consideran que es el ambiente que se genera cuando los trabajadores se mantienen en constante interacción entre sí y con los superiores.

Pastrano y Rojas (2021) consideran que representa la forma de percepción de los trabajadores sobre el entorno de trabajo, la cual se formula considerando determinadas dimensiones acerca del trabajador, del grupo y de toda la organización.

Olaz y Ortiz (2022) considera que es el conjunto de características que se muestran en un determinado lugar de trabajo y las cuales perciben los colaboradores; además, pueden influir en las conductas de los mencionados cuando se relacionan con los demás.

Teorías con relación al Clima organizacional: Según Csikszentmihalyi (como se citó en Codina y Moreno, 2020) opinaron acerca de “la Teoría del Flujo” mencionando que la teoría se basa en las diferentes experiencias que pasan las personas cuando llevan a cabo actividades sin intención de lucro, es decir, sin recibir alguna cantidad de dinero a cambio. Asimismo, mencionan que las personas que realizaban ello enfatizaban y/o mostraban determinadas sensaciones y que llevaban a cabo determinadas acciones, como: retroalimentación, equilibrio desafío-habilidad, pérdida de la noción del tiempo, aislamiento, metas claras, concentración, sensación de control, actuación sin esfuerzo y, por último, el disfrute.

Taylor (como se citó en Lozada et al., 2019) se enfocaron en “la teoría de la administración científica”, donde mencionan que, si se cumplen los pasos o principios de manera correcta, se podrían lograr resultados de mejor aprovechamiento tanto de los gerentes como de los trabajadores, siendo esos pasos los siguientes: 1) Principio de planeación: Donde se planea el método que se utilizará en el trabajo, 2) Principio de preparación: Donde se seleccionan los trabajadores de acuerdo a las destrezas y conocimientos que requieren los puestos de trabajo disponibles, así como la aplicación de capacitaciones para que puedan lograr mejores resultados tomando en cuenta el método de trabajo considerado y la disposición o acceso de los recursos y equipos necesarios, 3) Principio de control: Donde se supervisa si las actividades se ejecutan tomando en cuenta el plan establecido y los lineamientos pertinentes y 4) Principio de ejecución: Donde se establecen las responsabilidades que deben cumplir los trabajadores para realizar sus actividades de manera disciplinada.

Toscano et al. (2019) opinaron acerca de “la teoría de juegos”, mencionando que la teoría representa el manejo de conflictos en las organizaciones, ya que se plantea que las personas deben tener una forma de poder negociar o actuar ante determinados conflictos, sobre todo en los que son engañosos. Ejemplo de ello es una partida de ajedrez, donde la persona piensa y toma decisiones sobre las jugadas que realizará, las cuales también se pueden tomar en la vida real. Es por ello que se puede mencionar que las personas involucradas lograrán determinados resultados dependiendo de su interacción con los conflictos.

A continuación, se presenta las bases teóricas de la Satisfacción laboral, Villagrán et al. (2022) expresan que el término abarca las actitudes de los trabajadores como fruto de su percepción sobre las condiciones de trabajo que la organización donde laboran les ofrece y a los factores con los cuales están relacionados.

Topa et al. (2022) consideran que esta variable es el estado emocional positivo de los trabajadores como percepción de su experiencia laboral en la organización donde laboran y dependiendo de ello, demuestran lo que pueden aportar a la misma.

Hernández (2022) considera que la satisfacción laboral está relacionada con los pensamientos de la persona, los juicios apreciativos o valorativos que se despiertan y las intenciones y acciones que inducen un determinado comportamiento.

Teorías con respecto a la variable: Satisfacción laboral: Deci y Ryan (como se citó en Codina y Moreno, 2020) se enfocaron en “la teoría de la autodeterminación” mencionando que se considera a la satisfacción como el grado de determinación de la conducta de una persona o grupo, siendo tanto el grado de desmotivación y el de motivación tanto intrínseca como extrínseca.

Beltrán y López (2018) mencionan que la satisfacción depende de 5 necesidades: a) Necesidades de supervivencia: Las cuales permiten a las personas sobrevivir, siendo la alimentación, hidratación, respiración; b) Necesidades de seguridad: Las cuales se basan en poder mantenerse o sentirse seguras en los ámbitos vitales de vida, como la seguridad personal, seguridad en la situación económica, entre otros; c) Necesidades de sentido de pertinencia: Las cuales se basan en que la persona necesita pertenecer o ser parte de algún

grupo, familia, amigos; d) Necesidades de ego y reputación: Las cuales se basan en que la persona quiere ser reconocido o considerado por las personas con las que se relaciona en su día a día; y e) Necesidades de autorrealización: Las cuales se basan en la necesidad de la persona de lograr su objetivo u objetivos fundamentales de vida, los cuales la harían sentirse ya realizada o haber logrado su éxito.

McGregor (como se citó en Cardona et. al, 2018) elaboró dos teorías, siendo una la “teoría X”, donde enfatizaba que a las personas no les agrada trabajar, no tienen ambiciones de vida o metas por lograr, no les gusta hacerse responsables de realizar actividades y no les gusta que los supervisen. Y la otra teoría, la “teoría Y”, representa lo contrario a la teoría X, ya que menciona que a las personas si les gusta trabajar, no necesitan ser supervisadas, sino, se vigilan a sí mismas y aceptan hacerse responsables de sus actividades.

III. METODOLOGÍA

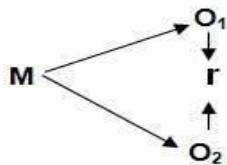
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Aplicada. CONCYTEC (2018) menciona que este tipo es donde se aplica los conocimientos adquiridos. Asimismo, su nivel es descriptivo correlacional.

3.1.2 Diseño de investigación: No experimental transversal descriptivo correlacional, el cual Hernández y Mendoza (2018) mencionan que las variables no se manipularon ni modificaron y también la recopilación se dio una sola vez, asimismo, Carrera et al. (2019) manifiestan que el principal objetivo es determinar la relación entre ambas variables.

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V. 1.

O₂ = Observación de la V. 2.

r = Correlación entre dichas variables.

Nota. Se presenta el diseño

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) consideran que es el ambiente que se genera cuando los trabajadores se mantienen en constante interacción entre sí y con los superiores.

Definición operacional

Es el conjunto de vínculos, sensaciones y pensamientos que se muestran entre los trabajadores del Colegio Fleming durante la realización de sus actividades laborales.

Dimensión 1: Políticas administrativas

Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) consideran que abarcan normas y/o lineamientos de las organizaciones, los cuales se establecen como criterios a cumplir al llevar a cabo sus labores para así lograr los objetivos o resultados esperados, y con los cuales se regulan las conductas de los trabajadores.

Dimensión 2: Supervisión y control

Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) consideran que abarca la revisión de las actividades que realizan los trabajadores, para que las organizaciones puedan determinar si se encaminan o no a lograr los resultados esperados.

Dimensión 3: Actitud hacia la labor desempeñada

Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) consideran que representa la incomodidad o agrado que sienten los trabajadores al realizar sus labores correspondientes.

Escala de medición: Likert

Variable 2: Satisfacción laboral**Definición conceptual**

Villagrán et al. (2022) expresan que el término abarca las actitudes de los trabajadores como fruto de su percepción sobre las condiciones de trabajo que la organización donde laboran les ofrece y a los factores con los cuales están relacionados.

Definición operacional

Es el estado de complacencia de los trabajadores que se logra cuando el Colegio Fleming les brinda las condiciones de trabajo adecuadas.

Dimensión 1: Sistema de recompensas justas

Villagrán et al. (2022) mencionan que es un conjunto políticas y mecanismos donde se establecen los criterios para brindar recompensas justas a los trabajadores.

Dimensión 2: Reto del trabajo

Villagrán et al. (2022) expresan que son situaciones complejas que pasan los trabajadores, la cual los conlleva a tomar decisiones y esforzarse para lograr el desafío.

Dimensión 3: Condiciones favorables de trabajo

Villagrán et al. (2022) apuntan que son las características positivas del ambiente de trabajo que propicia la adecuada realización de las actividades de los trabajadores.

Escala de medición: Likert

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: Conformada por 34 trabajadores. Ventura (2017) menciona que es el conjunto definido de personas, objetos, situaciones que poseen características que se desean investigar.

Criterios de inclusión: Los trabajadores que laboran en el Colegio, siendo estos docentes y personal administrativo. Carrizo y Moller (2018) indican que son las personas que se tomarán en cuenta en un estudio.

Criterios de exclusión: El personal de seguridad y limpieza. Quispe et al. (2021) aluden que son las personas que serán excluidas en un estudio.

3.2.2 Muestra: Para efectos de la investigación la muestra estuvo conformado por los 34 trabajadores. Otzen y Manterola (2017) mencionan que es una parte representativa de la población.

3.2.3 Muestreo: Se consideró una muestra censal, para ello, Rojas y Rojas (2019) definen que la muestra es igual a la población.

Unidad de análisis

Estuvo representado por el trabajador del Colegio Fleming.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

Encuesta. Feria et al. (2020) indican que consiste en aplicar una guía que contiene preguntas que se desea que los participantes a los que se dirige (muestra) respondan, puesto que los datos son muy importantes para la investigación.

Instrumento

Cuestionario. Ortiz et al. (2018) aluden que el cuestionario se compone de preguntas enfocadas en los indicadores de las variables consideradas, además que se debe redactar el cuestionario y las interrogantes de manera clara y precisa.

El cuestionario estuvo instituido por ítems enfocadas en los indicadores de las variables consideradas, además que se redactó el cuestionario y las interrogantes de manera clara y precisa.

Tanto la variable clima organizacional y satisfacción laboral tuvieron 3 dimensiones y 12 indicadores cada una, haciendo un total de 24 ítems por variable con respuestas de escala Likert.

Validez

El cuestionario que se aplicó a la muestra fue para obtener información crucial acerca de ambas variables consideradas, el cual obtuvo su validez mediante el consenso de un grupo de docentes especializados en la temática (juicio de expertos). Para ello, Villasís et al. (2018) consideran que es un proceso de evaluar los ítems para que no haya errores en el estudio.

Los expertos considerados fueron 3, los cuales se mencionan a continuación:

Tabla 1

Calificación de los expertos

Validadores	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctor en Administración	Aplicable
Dr. Guillermo Percy López Aliaga	Doctor en Administración	Aplicable
Dr. África Calanchez Urribarri	Doctora en Ciencias Mención Gerencia	Aplicable

Nota. Validación de expertos

Confiabilidad

Se aplicó el Alfa de Cronbach, con el cual se obtuvo como valor: 0,937. Contreras y Novoa (2018) consideran a la confiabilidad como el grado de exactitud del instrumento.

3.5 Procedimientos

Se comunicó con el director del Colegio para solicitar su autorización correspondiente para elaborar la investigación. Se obtuvieron los datos necesarios de la población considerada, la cual se conformó por 34 trabajadores del Colegio Fleming. Los trabajadores se localizaron mediante el director del Colegio y se utilizó un cuestionario para recopilar los datos necesarios, además

éste fue completado por los trabajadores de manera presencial. Medina et al. (2019) manifiestan que es el actuar para realizar algo.

3.6 Método de análisis de datos

Por un lado, se desarrolló el método descriptivo, con el cual se pudo describir las variables consideradas, como el método inferencial, con el cual se pudo encontrar la relación entre las variables. Gómez (2018) alude que esta estadística describe las características de la población. Asimismo, se procesaron los datos que se obtuvieron del cuestionario mediante el SPSS versión 25, los cuales fueron presentados utilizando tanto tablas como figuras estadísticas, y se consideró el valor Rho de Spearman con el cual se pudieron elaborar las discusiones, conclusiones y recomendaciones. Alvarado et al. (2018) manifiestan que se utiliza esta estadística para probar hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Se tomó como referencia el código de ética N°0470-2022/UCV, donde se desarrolló respetando las ideas de los autores tomados con sus respectivas referencias, y se cumplió de manera adecuada las normas APA 7ma edición. Asimismo, los datos de los resultados son veraces, las personas que participaron en la investigación lo hicieron voluntariamente y se envió a la Institución un documento de autorización para realizar la recopilación de datos, para así realizar la Investigación de manera ética.

IV. RESULTADOS

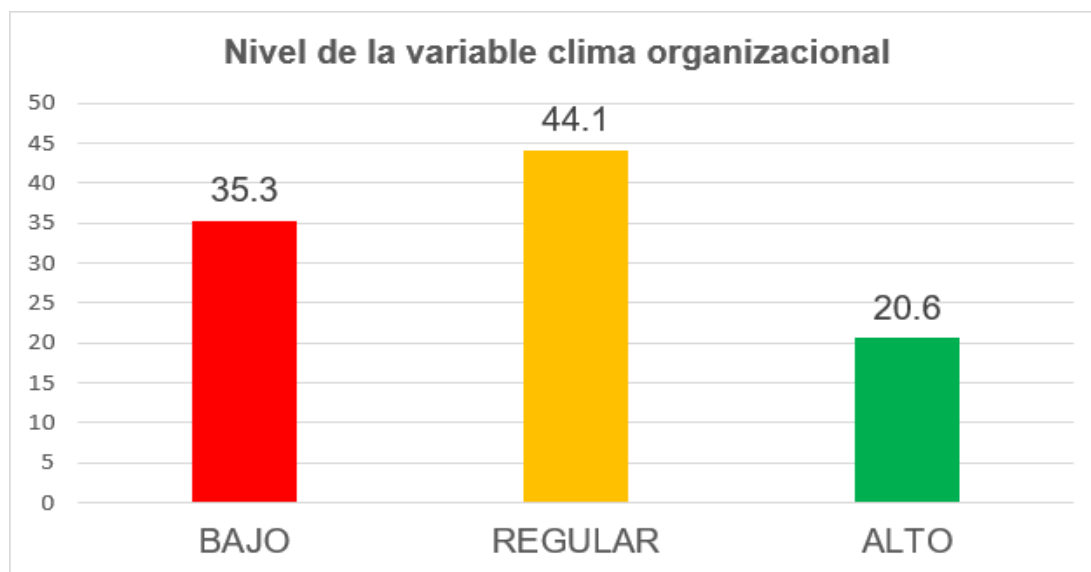
Análisis descriptivo

Tabla 2
Niveles del clima organizacional

		Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	35.3	35.3
	Regular	15	44.1	79.4
	Alto	7	20.6	100.0
	Total	34	100.0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

Figura 2
Nivel de la variable clima organizacional



Nota. Tabla 2

Interpretación. Se muestra que un 35.29% de la población consideraron al Clima Organizacional en un nivel bajo, otro 44.12% en un nivel regular y el 20.59% en un nivel alto, debido a que el colegio cuenta con políticas que no son muy claras, no se supervisa ni controla adecuadamente y los trabajadores no muestran la actitud pertinente para desarrollar sus labores.

Tabla 3

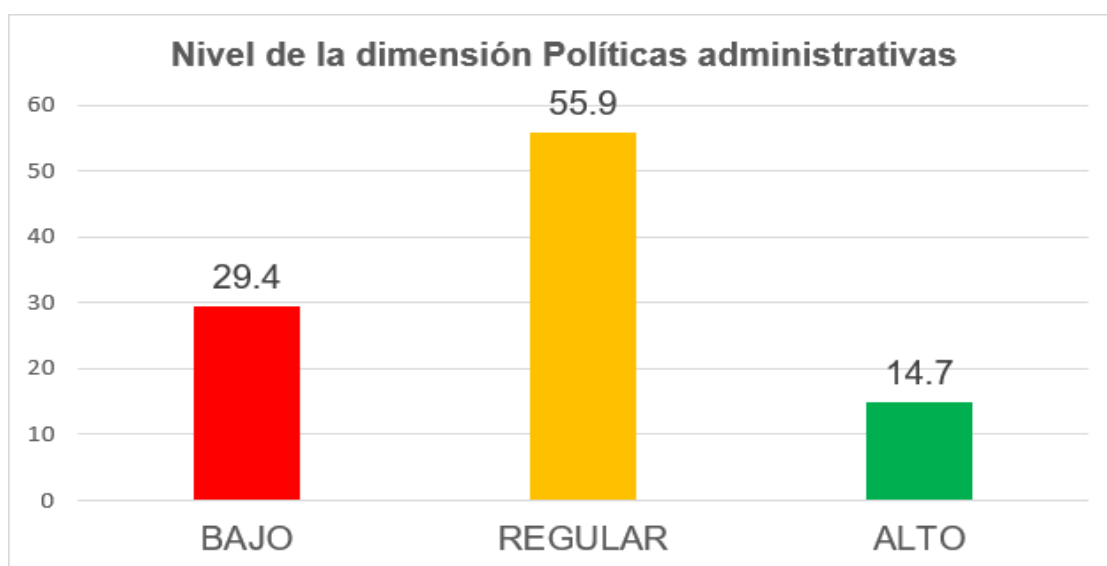
Niveles de las políticas administrativas

		Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	29.4	29.4
	Regular	19	55.9	85.3
	Alto	5	14.7	100.0
	Total	34	100.0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

Figura 3

Nivel de la dimensión políticas administrativas



Nota. Tabla 3

Interpretación. Se muestra que un 29.41% de la población consideraron a la dimensión política administrativa en un nivel bajo, otro 55.88% en un nivel regular y el 14.71% en un nivel alto, debido a que el colegio no lleva a cabo capacitaciones de manera organizada, no se muestra el liderazgo necesario, no brindan incentivos buenos y no se logra la calidad de logros esperada.

Tabla 4

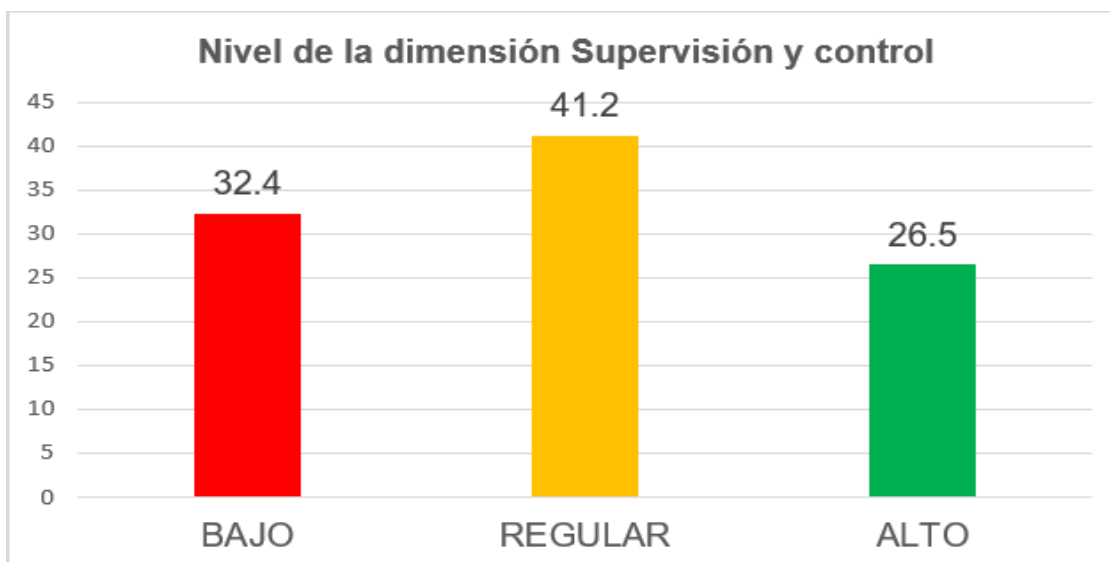
Niveles de la supervisión y control

		Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	32.4	32.4
	Regular	14	41.2	73.5
	Alto	9	26.5	100.0
	Total	34	100.0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

Figura 4

Nivel de la dimensión supervisión y control



Nota. Tabla 4

Interpretación. Se muestra que un 32.35% de la población consideraron a la dimensión supervisión y control en un nivel bajo, otro 41.18% en un nivel regular y el 26.47% en un nivel alto, debido a que el colegio no muestra una supervisión tolerante, no fundamenta adecuadamente la supervisión estricta, no muestra una supervisión asertiva y no se cumple de manera esperada los objetivos organizacionales.

Tabla 5

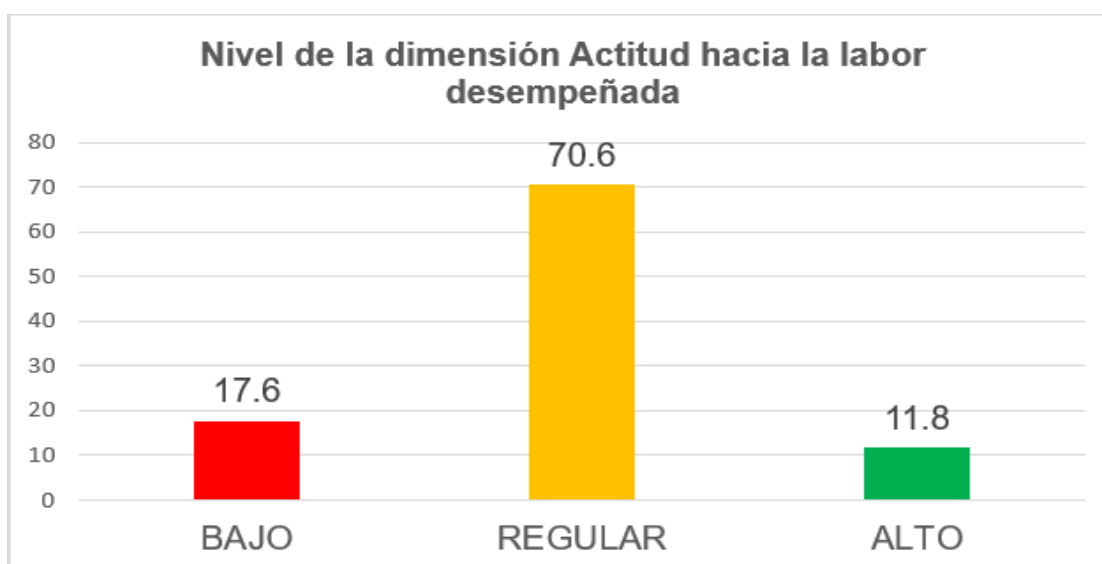
Niveles de la actitud hacia la labor desempeñada

		Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	17.6	17.6
	Regular	24	70.6	88.2
	Alto	4	11.8	100.0
	Total	34	100.0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

Figura 5

Nivel de la dimensión actitud hacia la labor desempeñada



Nota. Tabla 5

Interpretación. Se muestra que un 17.65% de la población consideraron a la dimensión actitud hacia la labor desempeñada en un nivel bajo, otro 70.59% en un nivel regular y el 11.76% en un nivel alto, debido a que los trabajadores no logran cumplir sus metas personales de la manera esperada, no se identifican con la organización, no muestran compromiso con sus labores y no se llevan a cabo relaciones interpersonales adecuadas.

Tabla 6

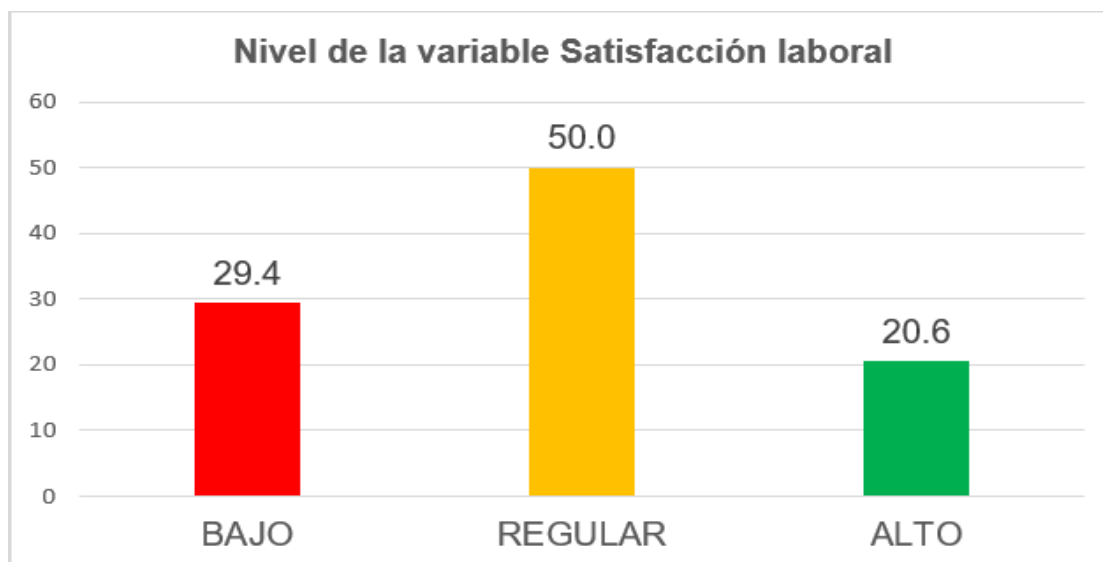
Niveles de la satisfacción laboral

		Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	29.4	29.4
	Regular	17	50.0	79.4
	Alto	7	20.6	100.0
	Total	34	100.0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

Figura 6

Nivel de la variable satisfacción laboral



Nota. Tabla 6

Interpretación. Se muestra que un 29.41% de la población consideraron a la Satisfacción Laboral en un nivel bajo, otro 50.00% en un nivel regular y el 20.59% en un nivel alto, debido a que el colegio no cuenta con un sistema de recompensas justas, los trabajadores no saben afrontar los retos del trabajo y no se brindan condiciones favorables del trabajo.

Tabla 7

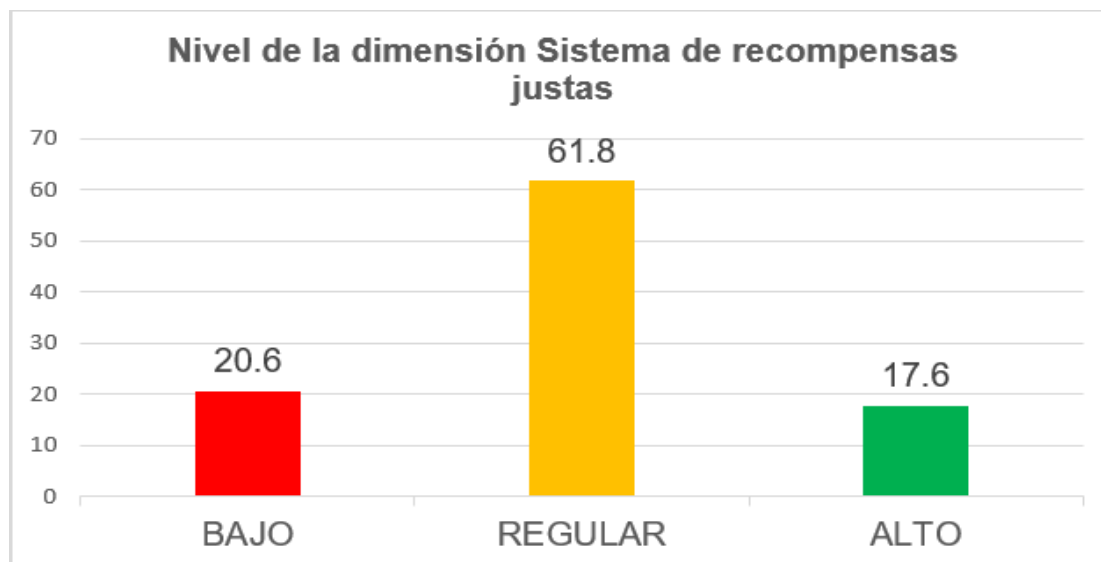
Niveles del sistema de recompensas justas

		Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	20.6	20.6
	Regular	21	61.8	82.4
	Alto	6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

Figura 7

Nivel de la dimensión sistema de recompensas justas



Nota. Tabla 7

Interpretación. Se muestra que un 20.59% de la población consideraron a la dimensión sistema de recompensas justas en un nivel bajo, otro 61.76% en un nivel regular y el 17.65% en un nivel alto, debido a que no se otorgan salarios adecuados, no se cuenta con políticas de ascensos claras, no se reconocen los desempeños sobresalientes de los trabajadores y no se reconoce su esfuerzo con reconocimientos monetarios.

Tabla 8

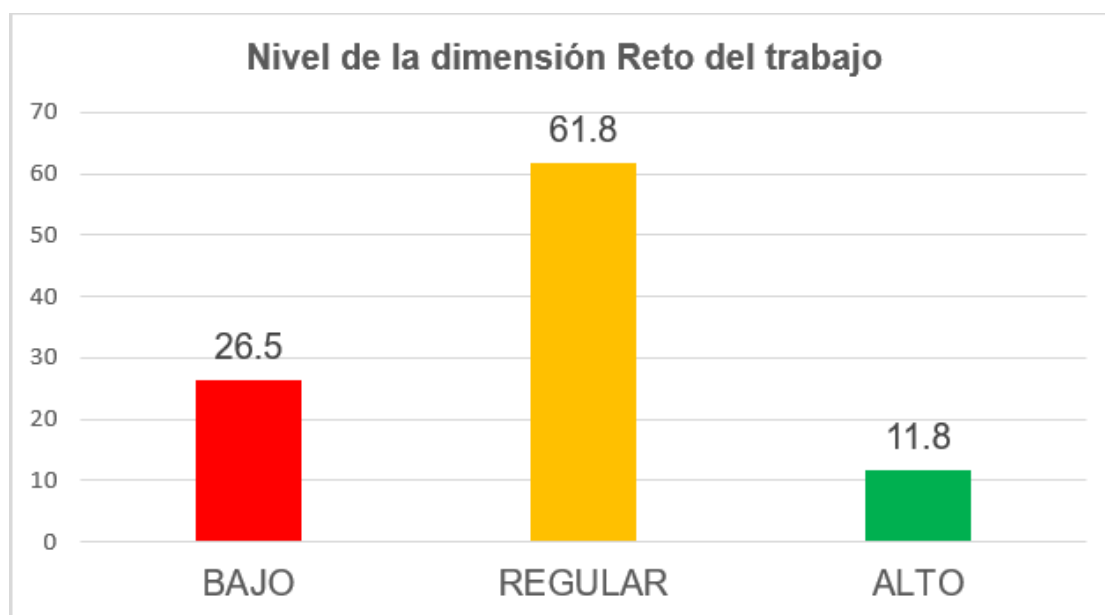
Niveles del reto del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	26.5	26.5
	Regular	21	61.8	88.2
	Alto	4	11.8	100.0
	Total	34	100.0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

Figura 8

Nivel de la dimensión reto del trabajo



Nota. Tabla 8

Interpretación. Se muestra que un 26.47% de la población consideraron a la política administrativa en un nivel bajo, otro 61.76% en un nivel regular y el 11.76% en un nivel alto, debido a que los trabajadores no realizan sus labores con mayor libertad, no se les otorga mucha independencia para realizar sus labores, se les asigna cumplir una variedad de tareas y el colegio no muestra la retroalimentación pertinente a los trabajadores.

Tabla 9

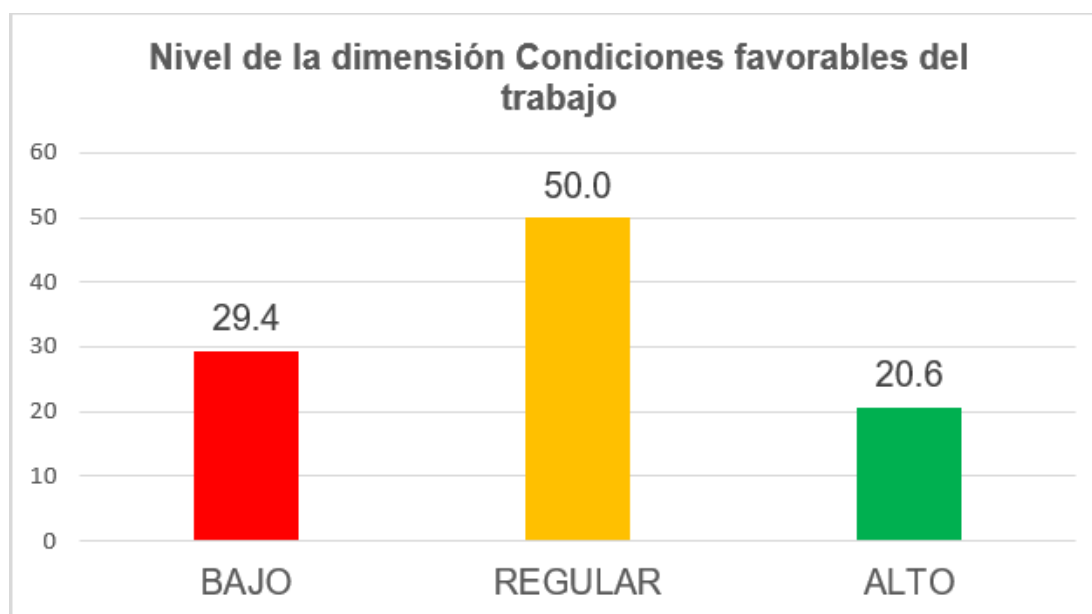
Niveles de las condiciones favorables del trabajo

		Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	29.4	29.4
	Regular	17	50.0	79.4
	Alto	7	20.6	100.0
	Total	34	100.0	

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

Figura 9

Nivel de la dimensión condiciones favorables del trabajo



Nota. Tabla 9

Interpretación. Se muestra que un 29.41% de la población consideraron a la dimensión condiciones favorables del trabajo en un nivel bajo, otro 50.00% en un nivel regular y el 20.59% en un nivel alto, debido a que el colegio no les brinda una adecuada iluminación, tampoco una adecuada ventilación, no organiza el lugar de trabajo y no otorga todas las herramientas y materiales en estado óptimo.

Análisis inferencial:

Ho: Los datos siguen una distribución normal (Sig.>0,05)

Ha: Los datos no siguen una distribución normal (Sig.<0,05)

Tabla 10

Prueba de normalidad del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	.923	34	.020
Satisfacción Laboral	.833	34	.000

Nota. La tabla evidencia que los datos no poseen una distribución normal

Considerando la tabla en mención, podemos mencionar que como la muestra es menor a 50 elementos, se tomó a Shapiro-Wilk, teniendo como valores para ambas variables (Sig = 0.020 para la primera variable y Sig = 0.000 para la segunda variable), mostrando que son < a 0.05, por ende, no poseen una distribución normal y se utilizará Spearman.

Hipótesis general:

Ho: El clima organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming.

Ha: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming.

Tabla 11

Correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.546**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	34	34
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.546**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	34	34

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

Nota. La tabla evidencia la correlación entre ambas variables

Se confirma que existe correlación de Spearman de manera positiva moderada significativa, teniendo como valor: 0,546 y Sig<0,05, entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1:

Ho: Las políticas administrativas no se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming.

Ha: Las políticas administrativas se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming.

Tabla 12

Correlación entre las políticas administrativas y la satisfacción laboral

			Políticas Administrativas	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Políticas Administrativas	Coeficiente de correlación	1.000	.615**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	34	34
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.615**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	34	34

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

Nota. La tabla evidencia la correlación entre la primera dimensión de la V1 y V2

Se confirma que existe correlación de Spearman de manera positiva moderada significativa, teniendo como valor: 0,615 y Sig<0,05, entre las políticas administrativas y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2:

Ho: La supervisión y control no se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming.

Ha: La supervisión y control se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming.

Tabla 13

Correlación entre la supervisión y control y la satisfacción laboral

		Supervisión y Control	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Supervisión y Control	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.003
		N	34
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.499**
		Sig. (bilateral)	.003
		N	34

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

Nota. La tabla evidencia la correlación entre la segunda dimensión de la V1 y V2. Se confirma que existe correlación de Spearman de manera positiva moderada significativa, teniendo como valor: 0,499 y Sig<0,05, entre la supervisión y control y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3:

Ho: La actitud hacia la labor desempeñada no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming.

Ha: La actitud hacia la labor desempeñada se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming.

Tabla 14

Correlación entre la actitud hacia la labor desempeñada y la satisfacción laboral

			Actitud hacia la labor desempeñada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Actitud hacia la labor desempeñada	Coeficiente de correlación	1.000	.513**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	34	34
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.513**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	34	34

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

Nota. La tabla evidencia la correlación entre la tercera dimensión de la V1 y V2

Se confirma que existe correlación de Spearman de manera positiva moderada significativa, teniendo como valor: 0,513 y Sig<0,05, entre la actitud hacia la labor desempeñada y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se desarrolló considerando el objetivo general de la investigación, el cual se determinó mediante la prueba de Spearman, obteniendo como valor: $p=0,001$ y como valor de correlación: $0,546$, indicando la existencia de una correlación positiva moderada significativa, por esta razón, se acepta la hipótesis planeada, dado que el valor de $p < 0.05$.

Lo mencionado se asimila con lo obtenido en la investigación de Olortegui (2020) donde se menciona que dichas variables poseen una correlación positiva media, por ende, menciona que es importante escuchar las dudas o inquietudes que tengan los trabajadores en relación con el clima organizacional, para poder solucionarlas y mejorar su satisfacción laboral. Asimismo, en el análisis de Vele (2017) se concluye que ambas variables poseen relación de carácter moderada, es decir que se debe de dar mayor énfasis al clima organizacional para así mejorar la satisfacción laboral, y también Minaya (2019) manifiesta que se correlacionan las variables de manera moderada y significativa, es decir que ambas variables fueron regulares y por ende se relacionan entre sí. Por otro lado, en el análisis de Carbajal (2019), demuestran que la relación entre ambas variables fue de grado medio. Por otra parte, Cabrera (2018) en su estudio consideró a la primera variable como favorable con una media de 183.2037 y a la segunda consideró que se encuentra en un grado medio con un 33.35. No obstante en el estudio de Torres (2019) concluye que las variables consideradas poseen correlación positiva baja y Herrera (2021) concluye que ambas variables poseen relación significativa.

Caso contrario, Cruz (2020) en su estudio concluye que las variables poseen relación directa, Verdesoto y Paredes (2018) concluyen que ambas variables presentan correlación perfecta, indicando que su relación es alta. Y, por último, Trávez (2021) concluyen que ambas variables poseen correlación fuerte, es decir que si el clima organizacional está bien, la satisfacción laboral también lo estará, como también puede ser viceversa.

Como se observa los resultados pueden variar dependiendo de la problemática observada, es por ello que algunos autores manifiestan bajo, moderada, significativa, alta, fuerte y perfecta.

Estos resultados están sustentados por 2 teorías: Taylor (como se citó en Lozada et al., 2019) se enfocaron en “la teoría de la administración científica”, donde mencionan que, si se cumplen los pasos o principios de manera correcta, se podrían lograr resultados de mejor aprovechamiento tanto de los gerentes como de los trabajadores, siendo esos pasos los siguientes: 1) Principio de planeación: Donde se planea el método que se utilizará en el trabajo, 2) Principio de preparación: Donde se seleccionan los trabajadores de acuerdo a las destrezas y conocimientos que requieren los puestos de trabajo disponibles, así como la aplicación de capacitaciones para que puedan lograr mejores resultados tomando en cuenta el método de trabajo considerado y la disposición o acceso de los recursos y equipos necesarios, 3) Principio de control: Donde se supervisa si las actividades se ejecutan tomando en cuenta el plan establecido y los lineamientos pertinentes y 4) Principio de ejecución: Donde se establecen las responsabilidades que deben cumplir los trabajadores para realizar sus actividades de manera disciplinada. Asimismo, Beltrán y López (2018) mencionan que la satisfacción depende de 5 necesidades: a) Necesidades de supervivencia: Las cuales permiten a las personas sobrevivir, siendo la alimentación, hidratación, respiración; b) Necesidades de seguridad: Las cuales se basan en poder mantenerse o sentirse seguras en los ámbitos vitales de vida, como la seguridad personal, seguridad en la situación económica, entre otros; c) Necesidades de sentido de pertinencia: Las cuales se basan en que la persona necesita pertenecer o ser parte de algún grupo, familia, amigos; d) Necesidades de ego y reputación: Las cuales se basan en que la persona quiere ser reconocido o considerado por las personas con las que se relaciona en su día a día; y e) Necesidades de autorrealización: Las cuales se basan en la necesidad de la persona de lograr su objetivo u objetivos fundamentales de vida, los cuales la harían sentirse ya realizada o haber logrado su éxito.

Para ello se tiene en cuenta lo manifestado por: Pastrano y Rojas (2021) quienes consideran que el clima organizacional representa la forma de percepción de los trabajadores sobre el entorno de trabajo, la cual se formula considerando determinadas dimensiones acerca del trabajador, del grupo y de toda la organización y Topa et al. (2022) donde consideran que la satisfacción laboral es el estado emocional positivo de los trabajadores como percepción de su

experiencia laboral en la organización donde laboran y dependiendo de ello, demuestran lo que pueden aportar a la misma.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se pudo determinar que las políticas administrativas se relacionan con la satisfacción laboral, esto tiene sustento en lo manifestado por Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) donde consideran que abarcan normas y/o lineamientos de las organizaciones, los cuales se establecen como criterios a cumplir al llevar a cabo sus labores para así lograr los objetivos o resultados esperados, y con los cuales se regulan las conductas de los trabajadores. Asimismo, en la teoría de los flujos donde según Csikszentmihalyi (como se citó en Codina y Moreno, 2020) opinaron acerca de “la Teoría del Flujo” mencionando que la teoría se basa en

las diferentes experiencias que pasan las personas cuando llevan a cabo actividades sin intención de lucro, es decir, sin recibir alguna cantidad de dinero a cambio. Asimismo, mencionan que las personas que realizaban ello enfatizaban y/o mostraban determinadas sensaciones y que llevaban a cabo determinadas acciones, como: retroalimentación, equilibrio desafío-habilidad, pérdida de la noción del tiempo, aislamiento, metas claras, concentración, sensación de control, actuación sin esfuerzo y, por último, el disfrute. A nuestro entendimiento se enfatiza la importancia de evaluar las políticas administrativas periódicamente, para determinar si son posibles de cumplirse y/o si se deben modificar.

Asimismo, en relación a la hipótesis específica 2, la supervisión y control se relacionan con la satisfacción laboral, esto tiene sustento en lo manifestado por Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) donde consideran que abarca la revisión de las actividades que realizan los trabajadores, para que las organizaciones puedan determinar si se encaminan o no a lograr los resultados esperados. Asimismo, McGregor (como se citó en Cardona et. al, 2018) elaboró dos teorías, siendo una la “teoría X”, donde enfatizaba que a las personas no les agrada trabajar, no tienen ambiciones de vida o metas por lograr, no les gusta hacerse responsables de realizar actividades y no les gusta que los supervisen. Y la otra teoría, la “teoría Y”, representa lo contrario a la teoría X, ya que menciona que a las personas si les gusta trabajar, no necesitan ser supervisadas, sino, se vigilan a sí mismas y aceptan hacerse responsables de sus actividades. A nuestro entendimiento, se enfatiza también con la supervisión

y control, para que se pueda estar seguro en que los trabajadores están cumpliendo con sus objetivos de la manera esperada y si se presentan falencias, establecer las correcciones correspondientes.

Y por último la actitud hacia la labor desempeñada se relaciona con la satisfacción laboral, esto tiene sustento en lo manifestado por Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) donde consideran que representa la incomodidad o agrado que sienten los trabajadores al realizar sus labores correspondientes. Asimismo, Deci y Ryan (como se citó en Codina y Moreno, 2020) se enfocaron en “la teoría de la autodeterminación” mencionando que se considera a la satisfacción como el grado de determinación de la conducta de una persona o grupo, siendo tanto el grado de desmotivación y el de motivación tanto intrínseca como extrínseca. A nuestro entendimiento, se enfatiza también en tratar la actitud hacia la labor desempeñada por parte de los trabajadores, para identificar las actitudes y comportamientos y si fuera el caso realizar capacitaciones para encaminarlos en mostrar la actitud adecuada para realizar sus labores, beneficiando a la organización en el logro de sus objetivos.

Considerando los resultados de los autores mostrados y los obtenidos en la presente investigación, se recalca la relación de la primera variable sobre la segunda, enfatizando que el Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores, siendo un tema muy importante para el colegio, puesto que si los trabajadores se sienten satisfechos podrán desarrollar sus actividades de mejor manera y lograr sus objetivos de manera efectiva, beneficiando a la institución en lograr una mayor productividad.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a la hipótesis general, se determinó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, poseyendo un $p=0.001$ y una correlación de 0,546 evidenciado una correlación positiva moderada significativa, determinando que si se desarrolla un buen clima organizacional se obtendrá una buena satisfacción laboral.
2. Con respecto a la hipótesis específica 1, se determinó que las políticas administrativas se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, poseyendo un $p=0.000$ y una correlación de 0,615 evidenciando una correlación positiva moderada significativa.
3. Con respecto a la hipótesis específica 2, se determinó que la supervisión y control se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, poseyendo un $p=0.003$ y una correlación de 0,499 evidenciando una correlación positiva moderada significativa.
4. Con respecto a la hipótesis específica 3, se determinó que la actitud hacia la labor desempeñada se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022, poseyendo un $p=0.002$ y una correlación de 0,513 evidenciando una correlación positiva moderada significativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación al compromiso organizacional, se recomienda al colegio diseñar y aplicar estrategias para explicar detalladamente las políticas administrativas, también llevar a cabo parámetros alcanzables y organizados para la supervisión y control de las funciones que desempeñan los trabajadores y brindar diferentes incentivos para motivarlos y así puedan mostrar la actitud necesaria en su labor, logrando de por medio una mejor satisfacción laboral.
2. Asimismo, se le recomienda identificar y seleccionar actividades dinámicas para fomentar el refuerzo de la información y mejora de capacidades de los trabajadores; evaluar el rol de la Dirección periódicamente; otorgarles incentivos monetarios y no monetarios; y revisar periódicamente los resultados de los trabajadores en sus funciones, para determinar los puntos fuertes y débiles y realizar las correcciones correspondientes.
3. Se recomienda al colegio crear ambientes de confianza entre los trabajadores con los supervisores, para llevar a cabo de manera armoniosa la supervisión y control de las funciones.
4. Por último, se recomienda al colegio que el trabajador se identifique con la organización, para ello resulta pertinente que sepan que valoran su participación en las labores; también comunicar de manera clara las metas para fomentar el compromiso de los trabajadores y fomentar adecuadas relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- Alvarado, H., Galindo, M. y Retamal, M. (2018). Evaluación del aprendizaje de la estadística orientada a proyectos en estudiantes de ingeniería. *Educación Matemática*, 30(3), 151-183.
- Beltrán, J. y López, J. (2018). *Evolución de la administración*. Universidad Católica Luis Amigó
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana* (Tesis de Bachiller, Universidad Esan). Recuperada de <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbajal, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas - Apurímac*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9506/EDMcacamc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero, M., Gómez, C., Gómez, E., Vitola, S., Arce, J., Jiménez, L. y Caldera, K. (2018). *Enfoques, Teorías, Perspectivas del Administración de empresas y sus programas académicos*. CECAR
- Carrera, F., Govea, F., Hurtado, G. y Freire, C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Revista Información Tecnológica*, 65(4), 414-421. <https://www.readcube.com/articles/10.4067%2Fs0718-07642019000300287>
- Carrizo, D. y Moller (2018). Methodological structures of systematic literature review in software engineering: a systematic mapping study. *Ingeniare*, 26, 46-54. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-33052018000500045&lng=en&nrm=iso
- Codina, A. y Moreno, M. (2020). *Investigaciones en pensamiento numérico y algebraico: 2018*. Universidad de Almería

- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica* – *Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Contreras, S. y Novoa, F. (2018). Advantages of ordinal alpha versus Cronbach's alpha, illustrated using the WHO AUDIT test. *Investigación Original*, 42, 1-6.
<https://www.scielo.org/article/rpsp/2018.v42/e65>
- Cruz, V. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80036 de Trujillo, 2019*. (Tesis de Título, Universidad Señor de Sipán). Recuperada de
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7331>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 42, 1-6.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Gómez, J. (2018). Diferencias en las creencias entre hombres y mujeres acerca del aprendizaje del idioma inglés. *Revista Signos. Estudios de lingüística*, 51(97), 193-213. <https://www.scielo.cl/pdf/signos/v51n97/0718-0934-signos-51-97-00193.pdf>
- Hernández, R. (2022). *La gestión turística del patrimonio: una visión multidisciplinar*. Aranzadi
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education
- Herrera, M. (2021). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de educación superior. Caso: Universidad Estatal Amazónica*. (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ámbato). Recuperada de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33797/1/037%20ADP.pdf>
- Krapp, R., Oliveira, G., Vaz, P., Both, K. y Folle, A. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física. *Pensar en Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 17(2), 1-16.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pem/article/view/39459/41651>

- Lozada, A., Gutiérrez, M., Granda, M., Mendiola, C. y Fernández, F. (2019). *Introducción a la administración. Manual del estudiante*. Universitat de San Martín de Porres
- Medina, A., Nogueira, D., Hernández, A. y Comas, R. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Ingeniare*, 27(2), 328-342. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052019000200328
- Minaya, C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una entidad educativa, Buena Fe, Ecuador 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40030/Minaya_MC.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olaz, Á. y Ortiz, P. (2022). *Como lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC
- Olortegui, E. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos - 2019* (Tesis de Título, Universidad San Martín de Porras). Recuperada de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7379/olortegui_pee.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ortiz, B., Santiago, A., Albarrán, E., Labajo, E. y Perea, B. (2018). Design of a questionnaire on the knowledge and attitudes of the population of Madrid (Spain) facing the end-of-life. *Originales Breves*, 32(4), 373-376. <https://www.scielosp.org/article/qs/2018.v32n4/373-376/es/>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Pastrano, E. y Rojas, L. (2021). *Plan de mejora de clima laboral basado en la gestión operativa*. Editorial Grupo Compás
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <http://revistas.unilasallista.edu.co/index.php/rldi/article/view/1738/210210230>

- Quispe, A., Hinojosa, Y., Miranda, H. y Sedano, C. (2021). Serie de Redacción Científica: Revisiones Sistemáticas. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 94-99.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312021000100017
- Rojas, M. y Rojas, M. (2019). Centros de investigación universitarios, una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. *Revista Educere*, 23 (76), 723-735.
<https://www.redalyc.org/journal/356/35660459005/html/>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* (Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico). Recuperada de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, S. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44558/Sandoval_RSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Topa, G., Antonio, J., Laguía, A., García C. y Molero, F. (2022). *Psicología de las organizaciones*. Editorial Sanzytorres
- Toribio, J., Tasayco, A., Luna, K. y Torres, V. (2021). Satisfacción laboral y calidad docente en el Callao, Perú. *Warisata*, 3(9), 266-273.
<https://revistawarisata.org/index.php/warisata/article/view/743/1965>
- Torres, J. (2019). *La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 2081 Perú – Suiza de Puente Piedra, en el año 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37777>
- Toscano, R., Viteri, P., Estupiñan, D. y Cuenca, J. (2019). *Administración general* (1.^a ed.). Guayaquil: Grupo Compás
- Trávez, M. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en las IES del Ecuador. Caso de Estudio IST Vicente León, PA 2020 - II* (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi). Recuperada de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8060>

- Vele, X. (2017). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador, 2016* (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión). Recuperada de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1133>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista de Salud Pública*, 43(3), 648-649. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Verdesoto, O. y Paredes, M. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato* (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato). Recuperada de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28212/1/28%20GTH.pdf>
- Villagrán, S., Vasconcelos, M. y Espinoza, J. (2022). *Factores de riesgo psicosocial* (1.^a ed.). Editorial LEED
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022.</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Políticas administrativas</p> <p>Supervisión y control</p> <p>Actitud hacia la labor desempeñada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Liderazgo - Incentivos - Calidad de logros - Supervisión tolerante - Supervisión estricta - Supervisión asertiva - Cumplimiento de objetivos organizacionales 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental transversal descriptivo correlacional</p> <p>Población: 34 trabajadores</p> <p>Muestra: 34 trabajadores</p>

<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicas</u>					
1. ¿Cómo se relaciona las políticas administrativas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022?	1. Determinar la relación entre las políticas administrativas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio	1. Las políticas administrativas se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022.	Satisfacción laboral	Sistema de recompensas justas	Reto del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Metas personales - Identificación con la organización - Compromiso - Relaciones interpersonales adecuadas - Salarios - Políticas de ascensos - Reconocimiento por su desempeño - Reconocimiento con valor monetario - Libertad - Independencia - Variedad de tareas 	<p>Muestreo: Censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>2. ¿Cómo se relaciona la supervisión y control y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022?</p>	<p>Fleming, Barranca, 2022.</p> <p>2. Determinar la relación entre la supervisión y control y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022.</p>	<p>2. La supervisión y control se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022.</p>	<p>Condiciones favorables de trabajo</p>	<p>- Retroalimentación</p> <p>- Iluminación</p> <p>- Ventilación</p> <p>- Organización del lugar de trabajo</p> <p>- Herramientas y materiales en estado óptimo</p>
<p>3. ¿Cómo se relaciona la actitud hacia la labor desempeñada y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022?</p>	<p>3. Determinar la relación entre la actitud hacia la labor</p>	<p>3. La actitud hacia la labor desempeñada se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022.</p>		

desempeña
da y la
satisfacción
laboral de
los
trabajadores
en el
Colegio
Fleming,
Barranca,
2022.

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DEL ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUA L	DEFINICIÓN OPERACIONA L	DIMENSIONE S	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima organizacional	Ruíz, Ruíz y Ruíz (2017) como se citó en Ruíz (2021) consideran que es el ambiente que se genera cuando los trabajadores se mantienen en constante interacción entre sí y con los superiores.	Es el conjunto de vínculos, sensaciones y pensamientos que se muestran entre los trabajadores del Colegio Fleming durante la realización de sus actividades laborales.	Políticas administrativas Supervisión y control Actitud hacia la labor desempeñada	Capacitación Liderazgo Incentivos Calidad de logros Supervisión tolerante Supervisión estricta Supervisión asertiva Cumplimiento de objetivos organizacionales Metas personales Identificación con la organización Compromiso	Likert

<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Villagrán et al. (2022) consideran que es el resultado de varias actitudes que los trabajadores tienen hacia su trabajo y los factores con los cuales están relacionados.</p>	<p>Es el estado de complacencia de los trabajadores que se logra cuando el colegio Fleming les brinda las condiciones de trabajo adecuadas.</p>	<p>Sistema de recompensas justas</p> <p>Reto del trabajo</p> <p>Condiciones favorables de trabajo</p>	<p>Relaciones interpersonales adecuadas</p> <p>Salarios</p> <p>Políticas de ascensos</p> <p>Reconocimiento por su desempeño</p> <p>Reconocimiento con valor monetario</p> <p>Lealtad</p> <p>Independencia</p> <p>Variedad de tareas</p> <p>Retroalimentación</p> <p>Iluminación</p> <p>Ventilación</p> <p>Organización del lugar de trabajo</p> <p>Herramientas y materiales en estado óptimo</p>	<p>Likert</p>
--	--	---	---	---	---------------

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Sr(a), El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022”, el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

Proceda a leer cada pregunta del instrumento y considerar la siguiente escala valorativa, luego deberá colocar un aspa (X) en los casilleros que se adecúen a sus respuestas.

Escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Clima organizacional		N	CN	AV	CS	S
D1: Políticas administrativas		1	2	3	4	5
1	Usted considera que el colegio le brinda buenas capacitaciones					
2	Usted considera que el colegio realiza capacitaciones periódicamente					
3	Usted considera que se demuestra un adecuado liderazgo en el colegio					
4	Usted considera que se hace seguimiento del liderazgo demostrado como método para mejorarlo					
5	Usted considera que el colegio le brinda diferentes formas de incentivos					
6	Usted considera que los incentivos otorgados logran motivarlo					

7	Usted considera que se establecen logros que se pueden medir					
8	Usted considera que se establecen logros que se pueden conseguir					
D2: Supervisión y control		1	2	3	4	5
9	Usted considera que se realiza una supervisión tolerante en el colegio					
10	Usted considera que una supervisión tolerante es beneficiosa para su desempeño					
11	Usted considera que se realiza una supervisión estricta en el colegio					
12	Usted considera que una supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño					
13	Usted considera que se realiza una supervisión asertiva en el colegio					
14	Usted considera que una supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño					
15	Usted considera que se logran cumplir con los objetivos organizacionales de la manera esperada					
16	Usted considera que se logran cumplir con los objetivos organizacionales utilizando menos recursos					
D3: Actitud hacia la labor desempeñada		1	2	3	4	5
17	Usted antes de empezar un nuevo ciclo de trabajo se propone metas personas que desea cumplir					
18	Usted considera que las metas personales que se establece son posibles de lograr					
19	Usted se identifica con los valores y objetivos del colegio					
20	Usted transmite experiencias positivas a las personas con las que se					

	relaciona como forma de identificación con el colegio					
21	Usted demuestra su compromiso para cumplir adecuadamente sus objetivos					
22	Usted considera que sus compañeros demuestran el mismo grado de compromiso que usted					
23	Usted considera que se demuestran adecuadas relaciones interpersonales durante la realización de las actividades laborales					
24	Usted considera que el colegio se preocupa por mantener relaciones interpersonales adecuadas entre los trabajadores					

CUESTIONARIO – SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado Sr(a), El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022”, el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

Proceda a leer cada pregunta del instrumento y considerar la siguiente escala valorativa, luego deberá colocar un aspa (X) en los casilleros que se adecúen a sus respuestas.

Escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Satisfacción laboral		N	CN	AV	CS	S
D1: Sistema de recompensas justas		1	2	3	4	5
1	Usted considera que el colegio les otorga a los trabajadores salarios justos					
2	Usted considera que el salario que el colegio le otorga cubre sus necesidades personales y familiares					
3	Usted considera que el colegio cuenta con políticas de ascenso justas					
4	Usted considera que el colegio evalúa periódicamente sus políticas de ascensos					
5	Usted considera que el colegio demuestra reconocimientos por desempeños sobresalientes					
6	Usted considera que demuestra un adecuado desempeño como para que la institución le reconozca					

7	Usted considera que los premios de valor monetario son de cantidades justas para los trabajadores					
8	Usted considera que el colegio brinda solamente premios de valor monetario como forma de reconocimiento					
D2: Reto del trabajo		1	2	3	4	5
9	Usted considera que el colegio le permite realizar sus actividades laborales con libertad					
10	Usted considera que se demuestra la libertad de expresión en el colegio					
11	Usted considera que el colegio le asigna independencia para que pueda tomar las mejores decisiones en pro de cumplir sus objetivos					
12	Usted considera que le gusta realizar sus actividades de manera individual					
13	Usted considera que es capaz de cumplir con tareas de diversas especificaciones					
14	Usted considera que el colegio le asigna una variedad de tareas como parte de su cargo en la misma					
15	Usted considera que se utilizan adecuados medios de retroalimentación entre directivos y trabajadores					
16	Usted considera que la retroalimentación que le brinda la institución es adecuada					
D3: Condiciones favorables de trabajo		1	2	3	4	5
17	Usted considera que se tiene una adecuada iluminación en su lugar de trabajo					
18	Usted considera que el colegio realiza el mantenimiento periódico de los medios de iluminación					

19	Usted considera que se tiene una adecuada ventilación en su lugar de trabajo					
20	Usted considera que el colegio realiza el mantenimiento periódico de los medios de ventilación					
21	Usted considera que se tiene una adecuada organización del lugar donde usted realiza sus actividades laborales					
22	Usted considera que se utilizan materiales o señales para organizar de mejor manera todas las instalaciones del colegio					
23	Usted considera que el colegio le brinda las herramientas y materiales necesarios en estado óptimo					
24	Usted considera que el colegio investiga y brinda nuevas herramientas y materiales para un mejor desarrollo de las actividades laborales					

ANEXO 4: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL ALFA DE CRONBACH

Variable: Clima organizacional y Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	48

Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.825	24

Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.804	24

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach del clima organizacional y la satisfacción se obtuvo como resultado (0.937), siendo mayor que 0.80.

ANEXO 5: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Clima Organizacional
 Autor del instrumento : Apaza Agüero, Sandy Stefany
 Rosario Valladares, Romina Juliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		44				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Lima, 17 de agosto del 2022

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344

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

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Satisfacción laboral
 Autor del instrumento : Apaza Agüero, Sandy Stefany
 Rosario Valladares, Romina Juliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		44				

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

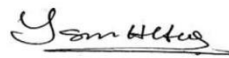
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Lima, 17 de agosto del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344

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

Apellidos y nombres del experto : Guillermo Percy Aliaga López
 Institución donde labora : U.N. José Faustino Sánchez Carrión
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Clima Organizacional
 Autor del instrumento : Apaza Agüero, Sandy Stefany
 Rosario Valladares, Romina Juliána

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		47				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lima, 23 de agosto del 2022



Dr. Guillermo Aliaga López
REGUC 10493

Guillermo Percy Aliaga López

DNI: 15590569

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

Apellidos y nombres del experto : Guillermo Percy Aliaga López
 Institución donde labora : U. N. José Faustino Sánchez Carrión
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Satisfacción laboral
 Autor del instrumento : Apaza Agüero, Sandy Stefany
 Rosario Valladares, Romina Juliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		48				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Lima, 23 de agosto del 2022



Dr. Guillermo Aliaga López
REGUC 10493

Guillermo Percy Aliaga López

DNI: 15590569

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

Apellidos y nombres del experto : Africa del Valle Calanchez
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Clima Organizacional
 Autor del instrumento : Apaza Agüero, Sandy Stefany
 Rosario Valladares, Romina Juliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					46	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Lima, 28 de agosto del 2022



Dra. Africa Calanchez Urribara
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Dra. Africa del Valle Calanchez

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

Apellidos y nombres del experto : Africa del Valle Calanchez
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario – Satisfacción laboral
 Autor del instrumento : Apaza Agüero, Sandy Stefany
 Rosario Valladares, Romina Juliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					46	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Lima, 28 de agosto del 2022



Dra. Africa Calanchez Urribarral
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Dra. Africa del Valle Calanchez

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



CÍRCULO FLEMING S.A.C.



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”
Barranca 14 de agosto de 2022

AUTORIZO EL PERMISO CORRESPONDIENTE PARA EL DESARROLLO DE SU INVESTIGACIÓN EN LA I.E.P FLEMING.

Presente. –

Yo, Miguel Ángel Quichiz Zavala, identificado con número de DNI: 40125813, promotor de la Institución Educativa Particular Fleming, en el presente documento doy el permiso correspondiente a la Sra. Sandy Stefany Apaza Agüero, identificada con número de DNI: 48219533 y a la Sra. Romina Juliana Rosario Valladares, identificada con número de DNI: 77031677, para que puedan realizar su proyecto de investigación con el título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL COLEGIO FLEMING, BARRANCA, 2022.

Al culminar la presente investigación solicitamos nos hagan llegar el informe y guardar estricta confidencialidad de la información brindada por la empresa.



MIGUEL ANGEL QUICHIZ ZAVALA
SUB GERENTE GENERAL
CÍRCULO FLEMING S.A.C.

CORREO: colegio.fleming@hotmail.com DIRECCIÓN: Jr. Arica N°491 - Barranca

ANEXO 7: DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Nosotras, Apaza Agüero Sandy Stefany y Rosario Valladares Romina Juliana egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y programa Académico Taller de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo – sede Ate Vitarte, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada:



“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022”

es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, niduplicados, ni copiados.

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

Lima 4 noviembre de 2022

Apellidos y Nombres del Autor Apaza Agüero Sandy Stefany	
DNI: 48219533	Firma 
ORCID: 0000-0002-5175-3905	
Apellidos y Nombres del Autor Rosario Valladares Romina Juliana	
DNI: 77031677	Firma 
ORCID: 0000-0001-5856-4915	

ANEXO 8: DECLARATORIA DE LA AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

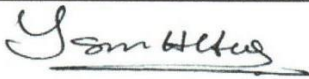
Yo, Henry Huamanchumo Venegas, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración / Programa Académico Taller de Tesis de la Universidad César vallejo - sede Chimbote, asesor de la Tesis titulada:

“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022”, de los autores Apaza Agüero Sandy Stefany y Rosario Valladares Romina Juliana, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turniting, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 04 de noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Huamanchumo Venegas, Henry	
DNI:17968344	Firma 
ORCID:0000-0003-4831-9224	

ANEXO 9: DECLARATORIA DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Nosotras, Apaza Agüero Sandy Stefany y Rosario Valladares Romina Juliana identificados con DNI N° 48219533 Y DNI N° 77031677, egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y programa Académico Taller de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo (x), no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de nuestra tesis:

“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022”

En el repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo (<https://repositorio.ucv.edu.pe/>) según lo estipula en el decreto Legislativo 822, Ley sobre el Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....
.....

Lima, 04 noviembre de 2022

Apellidos y Nombres del Autor Apaza Agüero Sandy Stefany	
DNI: 48219533	Firma 
ORCID: 0000-0002-5175-3905	
Apellidos y Nombres del Autor Rosario Valladares Romina Juliana	
DNI: 77031677	Firma 
ORCID: 0000-0001-5856-4915	

ANEXO 10: BASE DE DATOS

BD SANDY Y ROMINA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 64 de 64 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	1	5	3	1	1	5
2	1	1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	1	5	3	1	1	5
3	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	2	2	4
4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	2	2	4
5	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	2	2	4
6	1	1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	1	5	3	1	1	5
7	1	1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	1	5	3	1	1	5
8	1	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2
9	3	3	1	5	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2
10	3	3	1	5	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2
11	3	3	1	5	4	1	2	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2
12	3	3	1	3	1	1	2	2	2	4	1	2	2	4	4	1	2
13	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
14	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
15	2	1	2	3	1	1	1	2	5	2	1	2	4	2	1	1	2
16	2	1	2	3	1	1	1	2	5	2	1	2	4	2	1	1	2
17	2	1	2	3	1	1	1	2	5	2	1	2	4	2	1	1	2
18	2	1	2	2	1	1	1	2	5	2	1	2	4	4	1	3	4
19	2	3	2	5	1	1	1	2	5	2	3	2	4	4	4	3	4
20	2	3	2	5	4	1	1	2	5	4	3	2	2	4	4	3	4
21	3	3	2	5	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4
22	3	3	1	5	4	3	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2
23	3	3	1	5	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2
24	3	3	1	5	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2
25	3	3	1	5	2	4	2	3	2	3	4	3	5	3	2	2	2
26	3	3	1	5	2	4	2	3	2	3	4	3	5	3	2	2	5
27	1	1	1	2	2	4	2	3	2	3	4	1	2	3	2	2	5
28	1	2	2	1	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	1	2	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P1D	P2D	P3D	P4D	P5D	P6D	P7D	P8D	P9D	P10D	F
1	5	2	1	2	5	1	2	1	5	4	3	5	4	2	3	1	1	2
2	5	2	1	2	5	1	2	4	5	4	3	5	1	2	3	1	1	2
3	4	3	2	3	4	1	4	4	2	3	2	3	1	3	2	2	4	3
4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	1	3	2	2	4	3
5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3
6	3	2	1	2	2	1	2	4	5	2	1	2	1	2	3	1	1	2
7	3	2	1	2	2	1	2	1	5	2	3	2	4	2	3	1	1	2
8	3	2	4	2	5	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	1	3	2
9	5	5	4	5	5	2	3	3	2	4	1	2	3	1	4	4	1	5
10	3	5	4	5	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	4	4	1	5
11	3	5	4	5	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	4	4	1	5
12	4	5	4	5	4	2	4	3	4	2	1	2	1	2	2	4	1	5
13	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	1	1	5
14	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	1	1	5
15	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	1	3	5
16	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	1	3	5
17	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	1	3	5
18	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	1	2	3	1	3	5
19	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	1	3	5
20	3	2	4	5	2	4	3	4	2	2	2	3	3	1	3	1	3	5
21	5	5	4	5	2	2	3	4	2	2	2	2	3	1	3	4	3	5
22	5	5	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	5
23	5	5	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	1	2	4	4	5
24	5	5	4	2	2	2	3	3	5	2	1	5	4	1	2	4	4	5
25	5	5	1	2	5	1	3	3	5	2	1	5	4	1	2	4	4	5
26	5	3	1	2	5	1	3	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	5
27	3	3	1	2	5	1	2	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	5



	P11D	P12D	P13D	P14D	P15D	P16D	P17D	P18D	P19D	P20D	P21D	P22D	P23D	P24D
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	3	2	3
4	3	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	3	2	3
5	3	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	3	2	3
6	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
7	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
8	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1
9	5	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	5
10	5	3	2	4	5	3	3	3	2	2	3	5	3	5
11	5	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	5	3	5
12	5	3	2	4	3	3	4	2	2	2	4	5	2	5
13	5	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	5	2	5
14	5	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	3	2	5
15	5	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	3	2	1
16	5	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	3	2	3
17	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3
18	5	2	4	3	5	2	4	2	4	2	4	3	2	3
19	5	2	4	3	5	2	3	2	4	3	4	3	2	3
20	5	2	4	3	5	2	3	3	4	3	3	3	2	3
21	5	2	2	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3
22	5	2	2	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3
23	5	3	2	1	5	2	3	3	4	1	3	5	3	3
24	5	3	2	1	5	3	3	3	4	1	3	5	3	3
25	5	3	1	1	5	3	1	4	4	1	1	5	3	3
26	5	3	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1
27	2	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1



Visible: 64 de 64 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
13	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	
14	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	
15	2	1	2	3	1	1	1	2	5	2	1	2	4	2	1	1	2	
16	2	1	2	3	1	1	1	2	5	2	1	2	4	2	1	1	2	
17	2	1	2	3	1	1	1	2	5	2	1	2	4	2	1	1	2	
18	2	1	2	2	1	1	1	2	5	2	1	2	4	4	1	3	4	
19	2	3	2	5	1	1	1	2	5	2	3	2	4	4	4	3	4	
20	2	3	2	5	4	1	1	2	5	4	3	2	2	4	4	3	4	
21	3	3	2	5	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4	
22	3	3	1	5	4	3	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	
23	3	3	1	5	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	
24	3	3	1	5	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	
25	3	3	1	5	2	4	2	3	2	3	4	3	5	3	2	2	2	
26	3	3	1	5	2	4	2	3	2	3	4	3	5	3	2	2	5	
27	1	1	1	2	2	4	2	3	2	3	4	1	2	3	2	2	5	
28	3	3	1	5	2	4	2	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	
29	3	3	1	5	2	4	2	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	
30	3	4	3	5	2	4	2	3	4	3	3	3	5	4	4	3	5	
31	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	5	
32	3	4	3	5	4	3	4	1	4	4	3	3	5	4	4	3	2	
33	3	4	3	5	4	3	4	1	4	4	3	3	5	4	4	3	2	
34	3	4	3	5	4	3	4	1	4	4	3	3	5	4	4	3	2	
35																		
36																		
37																		
38																		
39																		
40																		

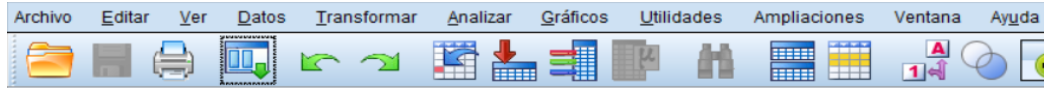


Visible: 64 de 64 variables

	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P1D	P2D	P3D	P4D	P5D	P6D	P7D	P8D	P9D	P10D	P
13	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	1	1	5
14	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	1	1	5
15	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	1	3	5
16	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	1	3	5
17	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	1	3	3
18	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	1	2	3	1	3	5
19	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	1	3	5
20	3	2	4	5	2	4	3	4	2	2	2	3	3	1	3	1	3	5
21	5	5	4	5	2	2	3	4	2	2	2	2	3	1	3	4	3	5
22	5	5	4	5	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	5
23	5	5	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	1	2	4	4	5
24	5	5	4	2	2	2	3	3	5	2	1	5	4	1	2	4	4	5
25	5	5	1	2	5	1	3	3	5	2	1	5	4	1	2	4	4	5
26	5	3	1	2	5	1	3	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	5
27	3	3	1	2	5	1	2	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2
28	3	3	4	2	5	1	2	1	5	2	3	5	4	3	2	2	1	2
29	3	3	4	5	5	1	2	1	5	2	3	5	3	3	4	2	3	2
30	3	3	4	5	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2
31	3	3	4	5	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	4	4	3	5
32	3	5	4	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	4	3	5
33	3	5	4	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	4	3	5
34	3	5	4	5	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	4	4	3	5
35																		
36																		
37																		
38																		
39																		

Vista de datos

Vista de variables



	P11D	P12D	P13D	P14D	P15D	P16D	P17D	P18D	P19D	P20D	P21D	P22D	P23D	P24D
13	5	3	4	4	3	2	4	2	2	2	4	5	2	5
14	5	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	3	2	5
15	5	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	3	2	1
16	5	2	4	4	3	2	4	2	2	2	4	3	2	3
17	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3
18	5	2	4	3	5	2	4	2	4	2	4	3	2	3
19	5	2	4	3	5	2	3	2	4	3	4	3	2	3
20	5	2	4	3	5	2	3	3	4	3	3	3	2	3
21	5	2	2	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3
22	5	2	2	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3
23	5	3	2	1	5	2	3	3	4	1	3	5	3	3
24	5	3	2	1	5	3	3	3	4	1	3	5	3	3
25	5	3	1	1	5	3	1	4	4	1	1	5	3	3
26	5	3	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1
27	2	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1
28	2	1	1	3	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1
29	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
30	2	1	2	3	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1
31	5	3	2	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	5
32	5	3	2	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	5
33	5	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	5
34	5	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	5
35														
36														
37														
38														
39														

Vista de datos Vista de variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Colegio Fleming, Barranca, 2022", cuyos autores son APAZA AGUERO SANDY STEFANY, ROSARIO VALLADARES ROMINA JULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 04-11-2022 11:07:29

Código documento Trilce: TRI - 0437517