



FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD

Carrera de Psicología

**“Relación entre la Satisfacción laboral y el
Clima organizacional de los trabajadores en una
empresa privada de Lima, Perú, 2025”**

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Isamar Pamela Guerrero Sanchez

Asesor:

Mg. Cesar Augusto Ramírez Espinoza

<https://orcid.org/0000-0003-1360-8755>

Lima - Perú

2025

Jurado Evaluador

| | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | |
| | Maritza Elizabeth Somocurcio Aranguri |

| | |
|----------|------------------------------|
| Jurado 2 | |
| | William Moises Cruzado Perez |

| | |
|----------|--------------------------------|
| Jurado 3 | |
| | Cesar Augusto Ramirez Espinoza |

Informe de Similitud



Página 2 de 76 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn:oid::13485051633




11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mis padres por el apoyo que siempre me han brindado a lo largo de mi vida y mi desarrollo profesional. A mis hermanos que con su apoyo y sus palabras de aliento lograron motivarme para seguir adelante. Y finalmente también va dedicado a mi persona por el esfuerzo y perseverancia que he demostrado y a pesar de los muchos obstáculos he logrado seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la fuerza que me dio para seguir adelante a pesar de las dificultades

Agradezco a mis padres, por su apoyo incondicional, comprensión y aliento constante, incluso en los momentos más difíciles.

A mi tutor(a) de tesis, por su guía paciente, su tiempo y sus consejos que hicieron posible que este proyecto creciera y se fortaleciera.

Tabla de contenidos

| | |
|--|----|
| Jurado Evaluador | 2 |
| Informe de Similitud..... | 3 |
| Dedicatoria..... | 4 |
| Agradecimiento..... | 5 |
| Índice de tablas | 7 |
| Resumen | 8 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 30 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 38 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES..... | 44 |
| REFERENCIAS | 54 |
| ANEXOS | 61 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Prueba de normalidad | 38 |
| Tabla 2. Correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional | 39 |
| Tabla 3. Correlación entre satisfacción laboral y autorrealización | 40 |
| Tabla 4. Correlación entre satisfacción laboral e involucramiento laboral | 40 |
| Tabla 5. Correlación entre satisfacción laboral y supervisión | 41 |
| Tabla 6. Correlación entre satisfacción laboral y comunicación | 42 |
| Tabla 7. Correlación entre satisfacción laboral y condiciones laborales | 43 |

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Lima, Perú, en 2025. Se aplicó un enfoque cuantitativo, básico, no experimental, de diseño correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores, utilizando un muestreo por conveniencia. Para recolectar los datos se emplearon el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 y la Escala de Clima Laboral CL-SPC, ambos validados y con adecuados niveles de confiabilidad. Los resultados evidenciaron una relación significativa de magnitud media entre satisfacción laboral y clima organizacional ($r = 0.572$; $p < 0.001$). Asimismo, se identificaron correlaciones relevantes con diversas dimensiones: autorrealización ($r = 0.543$), involucramiento laboral ($r = 0.249$), supervisión ($r = 0.540$), comunicación ($r = 0.520$) y condiciones laborales ($r = 0.616$). Estos hallazgos permiten afirmar que una percepción favorable del clima organizacional se traduce en mayores niveles de satisfacción entre los trabajadores. En conclusión, se resalta la necesidad de intervenir sobre factores como supervisión y comunicación interna, considerados determinantes en la experiencia laboral. Se recomienda al área de recursos humanos diseñar estrategias que fortalezcan el bienestar y el desarrollo profesional, contribuyendo así a mejorar la productividad organizacional.

Palabras clave: Satisfacción laboral, clima organizacional, condiciones laborales, comunicación, supervisión, empresa privada.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el presente, el ámbito corporativo en las organizaciones está sujeto a modificaciones rápidas en términos financieros, políticos, digitales, sociales y de cultura. Estas transformaciones impactan en el entorno de trabajo, lo que provoca que los empleados modifiquen su actitud o comportamiento (Bustamante et al., 2023). De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022), menciona que el 76% de los encuestados de categorías inferiores en las empresas indica que no se siente incluido y que esto se refleja en la diversidad al ser un centro de labores, lo cual deriva en un clima laboral tenso y, por consecuencia, en mal entorno organizacional.

A nivel mundial, la Online Career Center (OCC, 2024) menciona que aproximadamente el 75% de los trabajadores no se siente satisfecho con su situación laboral actual, lo que lleva al 85% de ellos a buscar un nuevo empleo de manera constante, producido por la desmotivación laboral, que es el desagrado emocional que experimentan los trabajadores hacia sus labores. Entre las principales razones, el motivo de las decisiones de los trabajadores no es por las condiciones contractuales estrictamente, sino la ausencia de posibilidades para el desarrollo profesional, o la desconexión entre la vida laboral y personal. La insatisfacción laboral no únicamente afecta al sujeto, sino que también ocasiona consecuencias significativas en la institución, creando un clima organizacional negativo.

De acuerdo con el Global Workforce of the future (GWF, 2022) menciona que, el 45% de los empleados a nivel global que desean realizar una transición durante el año próximo sostiene que su primordial razón es el salario. En España, este porcentaje supera la mitad. El 55% de los empleados consultados afirman que abandonarán su

empleo en los próximos 12 meses debido a un clima organizacional negativo caracterizado por una comunicación deficiente, falta de reconocimiento, conflictos interpersonales y liderazgo inefectivo, puede generar un sentimiento de insatisfacción y desmotivación en los trabajadores (The Adecco Group, 2022).

Asimismo, el Ministerio de Salud (MINSU, 2022) menciona que un entorno de empleo adverso o la escasez de lugares apropiados para el desempeño laboral pueden provocar dificultades de tensión o ansiedad, afectando tanto la salud mental como física del colaborador y repercutiendo en su productividad. Asimismo, de acuerdo con Infobae (2023) menciona que en Lima el 54% de los trabajadores peruanos tienen pensando renunciar a su lugar de trabajo debido a la mala relación con su superior, y el 6% indica que los jefes no saben liderar.

Actualmente, es de gran relevancia, la gestión de la satisfacción laboral como un elemento crucial en el progreso y desempeño de todas las compañías, una organización con elevados grados de satisfacción entre sus trabajadores tiene una eficiencia superior (Díaz et al., 2023).

Asimismo, Solarzano y Romero (2024) comentan que la carga del trabajo y la presión pueden representar un desafío para alcanzar un rendimiento máximo y conseguir acceso a oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Sin embargo, para otros colaboradores, estos condicionantes pueden estar relacionados con un clima organizacional desfavorable, caracterizado por políticas internas poco claras, concentración excesiva de poder o deficiencia estructural, estos factores pueden generar un efecto directo en la percepción de la satisfacción laboral, lo que podría reflejarse en niveles bajos de desempeño profesional.

Además, una encuesta sobre satisfacción laboral aplicada por la empresa Supermix en Lima, arrojó que cerca del 56% de los trabajadores indicó sentirse poco satisfecho en sus ámbitos laborales. La investigación mostró que el 45% de los sujetos reconoció no estar conformes en su ambiente de trabajo, siendo este motivo que se debe a dificultades vinculadas a una baja satisfacción en el ámbito profesional, especialmente relacionadas con la carencia de aprobación, la ausencia de posibilidades de desarrollo y rutinas laborales poco conectadas con la motivación individual. Asimismo, el 13% de los colaboradores manifestaron que sus ideas y opiniones no son debidamente consideradas dentro del entorno en el que trabajan, en contraste con el 7% que señala que sí se sienten apreciados (Tocas, 2024).

A nivel local, La Cámara (2024) indica que, en Lima, 6 de cada 10 personas consideró dejar su empleo debido a conflictos con su superior, el estudio “Líderes o jefes” realizado por especialistas recursos humanos en el Perú, puso de manifiesto que en algún periodo el 60% ha pensado en abandonar su empleo por causa a una relación conflictiva con su jefe inmediato, dicho porcentaje equivale a una subida de 6 unidades porcentuales en comparación con la edición previa del estudio correspondiente al año 2022, donde el 54% de los participantes había experimentado tal circunstancia. Este incremento, aunque aparentemente moderado, revela una tendencia sostenida en la percepción negativa de liderazgo dentro de ciertas organizaciones, lo cual podría estar incidiendo en la estabilidad laboral, dedicación institucional y el propósito de que los empleados permanezcan.

Es por ello que, en una organización privada de Lima, se reflejan una serie de desafíos que afectan el ambiente laboral, se observa que un ambiente laboral deficiente, caracterizado por la falta de comunicación y apoyo entre los líderes y los empleados, genera niveles altos de insatisfacción laboral, lo que se traduce en un incremento de la

rotación de personal y en la reducción de la productividad, creando un ciclo vicioso que impacta tanto en los empleados como en toda la compañía (Quispe y Riojas, 2022).

Asimismo, la escasez de retroalimentación y la carencia de valoración puede llevar a los empleados a sentirse desalentados y desconectados de sus tareas, lo que a su vez disminuye su compromiso y bienestar. Además, la presión ocupacional y los peligros psicosociales, tales como el estrés y la sobrecarga laboral prolongada, son elementos que impactan la apreciación de satisfacción profesional, por lo cual es imprescindible que las compañías apliquen estrategias que promuevan un clima organizacional positivo y saludable.

En concordancia con lo mencionado en la situación problemática, es relevante registrar las investigaciones anteriores desarrolladas a nivel nacional e internacional sobre las dimensiones de la satisfacción laboral (SL) y del clima organizacional (CO). En lo que atañe a los estudios tanto internacionales como locales citados en este trabajo, se contó en primera instancia con antecedentes internacionales, los cuales mostramos a continuación:

De acuerdo con Fierro (2022), la investigación presentó como propósito establecer el vínculo entre la SL y el CO con médicos y enfermeras en Quito, Ecuador. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, con un enfoque transversal y diseño no experimental, empleando una selección de 70, quienes formaban parte del cuestionario. En los resultados se halló que, en el sector privado, el nivel de SL alcanzó un promedio de 85 puntos, mientras que en el sector público fue de 72 puntos; asimismo, el CO obtuvo un promedio de 78 puntos en el sector privado y 83 puntos en el sector público, por último, un 85% de los encuestados expresó satisfacción en el ámbito privado, frente a un 60% en el sector estatal.

De acuerdo con Zapata (2022), tuvo como propósito en su investigación determinar el vínculo entre (CO) y la (SL) en el personal de enfermería del Hospital Rural N.º 41, San Luis Potosí, 2020. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y transversal; asimismo, se trabajó con una muestra de 46 trabajadores, a los cuales se les administró un cuestionario. Los resultados señalaron que el 51.2% de los trabajadores de enfermería consideraban el ambiente laboral como agradable, el 45.7% lo categorizó como “en riesgo” y el 2.3% como inapropiado. En referencia a la satisfacción en el trabajo, el 81.6% de los participantes expresó una satisfacción alta, mientras que el 17.4% presentó una satisfacción moderada. Se identificó un coeficiente de correlación de 0.7732 con un nivel de significancia de 0.01. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

De acuerdo con Gavilanes (2021), presentó como propósito en su estudio analizar el vínculo entre la (SL) y el (CO) en los empleados del Hospital Nuestra Señora de la Merced, Ambato, Ecuador. Se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental y de tipo descriptivo; asimismo, se contó con una muestra de 90 colaboradores y se empleó como técnica el cuestionario. Se visualizó en los hallazgos que, el 85% de las personas encuestadas percibió un (CO) favorable, mientras que el 80% mostró altos niveles de (SL), asimismo, entre las dimensiones evaluadas, las más influyentes en la (SL) fueron la comunicación (con un promedio de puntuación de 4.2 en una escala de 5) y el liderazgo (con una puntuación promedio de 4.0), por otro lado, las dimensiones menos valoradas fueron la equidad en las oportunidades laborales y el reconocimiento, que obtuvieron puntuaciones promedio de 3.5 y 3.6, respectivamente. Se concluyó que, hubo la existencia de un vínculo directo entre la (SL) y el (CO) en los trabajadores del hospital analizado.

De acuerdo con Carrillo y Bolívar (2022), presentaron un estudio con la intención de implementar una propuesta de gestión estratégica orientada a optimizar el entorno laboral (SL) de los colaboradores de la vicerrectoría del área de estudio y expansión de una I.E. de Colombia. Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional y descriptivo, con una muestra conformada por 70 colaboradores, a los cuales se les administró un cuestionario. Entre los hallazgos se observó que se identificó una correlación positiva y fuerte de 0.749, con un nivel de significancia de 0.01. Se establecieron correlaciones entre los elementos del ambiente laboral y las variables que influyen en la satisfacción en el trabajo. Lo que más influyó en el clima organizacional fue la colaboración, con una correlación de 0.878, seguida de la equidad con 0.892, luego la supervisión con 0.835, después la motivación con 0.759 y finalmente la interacción con 0.684. Se deduce que elementos como la edad, la relación conyugal y el régimen civil, están vinculados con el entorno de trabajo y la satisfacción en el trabajo. Esta relación multifactorial permite comprender con mayor profundidad cómo las características demográficas y estructurales se entrelazan con las dinámicas psicosociales que repercuten directamente en la percepción del bienestar en el entorno laboral.

De acuerdo con Pico (2020), tuvo como objetivo principal en su investigación, establecer el vínculo entre la (SL) y el (CO) del personal en un centro de salud en Guayaquil, Ecuador. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño transversal y correlacional, empleando una muestra integrada por 133 colaboradores, a quienes se les administró un cuestionario. Los hallazgos arrojan que, la gran parte de los empleados percibieron un (CO) por mejorar (56%), y por otro lado, el 40.7% registró una (SL) aceptable y el 46.2% una muy alta satisfacción; por consiguiente, se halló una correlación ($r = 0.205$; $p > 0.05$), siendo no significativa, sugiriendo que una mejor valoración del

(CO) se relaciona con un mayor nivel de (SL). Se evidenció una tendencia favorable entre ambas dimensiones, la cual resulta relevante al momento de planificar políticas organizacionales que favorezcan el bienestar laboral y fomenten un entorno saludable y sostenible para el personal.

Asimismo, continuamos con los antecedentes nacionales. De acuerdo con Fabián (2021), ejecutó una indagación con el objetivo de establecer el vínculo entre la (SL) y el (CO) del cuerpo administrativo de un hospital en Barranco. El enfoque fue cuantitativo, no experimental y transversal; asimismo, se empleó una selección integrada por 55 colaboradores, a los cuales se aplicó un cuestionario. Los hallazgos señalaron que el 48.6% de los profesionales percibían un (CO) favorable, mientras que el 3.6% lo consideraban menos favorable. En cuanto a la (SL), el 51.2% reportó una satisfacción moderada; el 25.5%, alta; el 12.7%, muy baja; y el 3.6%, una satisfacción mínima. De forma análoga, se obtuvo un Rho de Pearson de 0.165 y una significancia de 0.038 entre las variables. Se interpretó que existe una conexión positiva débil, que resalta la relevancia de intervenir en los elementos contextuales que inciden en la percepción del trabajo, del personal del sector salud.

Asimismo, Arévalo et al. (2021) realizó un estudio que tuvo como objetivo establecer el vínculo entre la (SL) y el (CO) de los colaboradores del área asistencial de un hospital en el departamento de San Martín. El método empleado fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y no experimental, además, se empleó una muestra constituida por 119 empleados a los cuales se les aplicaron 2 cuestionarios. Se visualizó en los hallazgos que, el 50,4% de los colaboradores percibieron un (CO) medio, mientras que el 37,0% mencionó que es desfavorable; en cuanto a las dimensiones específicas, el 41,2% de los participantes consideraron desfavorable la realización personal; el 45,4%

evaluó el involucramiento personal y la supervisión como de nivel medio, respecto a la (SL), el 49,6% de los trabajadores reportaron una mediana satisfacción, y el 33,6% manifestaron una (SL) baja, además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.460. Se llegó a la conclusión que, existe un vínculo positivo moderado entre ambas variables, lo cual resulta especialmente significativo en contextos hospitalarios donde el reconocimiento profesional y la calidad del liderazgo impactan directamente en la estabilidad emocional del personal.

Además, de acuerdo con Tinoco (2024), tuvo como finalidad principal de su investigación, detallar los grados de (CO) y satisfacción en el trabajo que los empleados de una compañía en Lima perciben, y establecer la correlación que existe entre estas dos variables. El enfoque metodológico fue cuantitativo, correlacional y no experimental, se empleó una muestra integrada por 40 empleados, a los cuales se les aplicaron 2 cuestionarios. En los resultados se observó que, el 62.50% de los empleados percibieron un nivel moderado de (CO), el 25% un alto nivel y el 12.5% un bajo nivel, mientras que el 60.00% reportó una (SL) también en un moderado nivel, el 35% un alto nivel y tan solo el 5% un nivel bajo, además, se encontró un índice de correlación de 0.755 y un p-valor de 0.000, lo que indica que mejoras en el (CO) están vinculadas a incrementos en la (SL) de los empleados. Se concluye Se concluyó que existe un vínculo que hay una asociación ambas variables en la empresa analizada, revelando que tanto la percepción organizacional como los factores psicosociales tienen un peso decisivo en la satisfacción global del recurso humano.

Asimismo, Evaristo (2020) presentó con el objetivo en su estudio, identificar el vínculo entre la (SL) y el (CO) en los empleados de una clínica situada en Lima durante el año 2020. Se empleó un enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, con una

muestra conformada por 80 empleados a los cuales se les administró un cuestionario. En los hallazgos se visualizó que, el 86.5% de los colaboradores satisfechos percibían un (CO) adecuado en su lugar de trabajo, además, el 48.1% de los empleados participaban regularmente en la construcción de metas y medidas de la entidad, y el 44.2% mostraban un compromiso regular con la organización; sin embargo, el 55.8% señaló que sus supervisores brindaban apoyo para superar obstáculos solo en contadas ocasiones, y el 42.3% mencionó que la información fluía adecuadamente en la oficina pocas veces, por último, el 48.1% indicó que sus compañeros trabajaban en equipo de manera regular. Se llegó a la conclusión de que existe un vínculo estadísticamente significativo entre la (SL) y el (CO) en los colaboradores de la clínica evaluada en Lima durante el año 2020, hallazgo que resalta la importancia de fortalecer tanto las condiciones estructurales del entorno como los canales de comunicación y liderazgo dentro de las instituciones de salud.

En relación con Bustamante et al. (2023), presentó como propósito esencial, analizar el vínculo entre la (SL) y el (CO) del personal de enfermería en el sistema de salud público en todo el Perú. El diseño metodológico adoptado fue cuantitativo, no experimental y correlacional, utilizando una muestra integrada por 51 enfermeros, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los hallazgos arrojan que, el 72% de los integrantes reportan moderados niveles de (SL), mientras que el 18% reflejaron niveles altos y el 10% niveles bajos, en cuanto al (CO), el 65% de los encuestados percibieron un entorno moderadamente favorable, mientras que el 20% lo consideraron alto y el 15% bajo, además, las dimensiones del (CO) mejor evaluadas fueron el apoyo institucional (media = 4.2, desviación estándar = 0.6) y las relaciones interpersonales (media = 4.1, desviación estándar = 0.7). Asimismo, se identificó una correlación positiva entre la (SL)

y el (CO) con un grado de 0.760. Se llegó a la conclusión que se presenta una asociación directa estadísticamente válida entre ambas variables; resultado que pone de relieve la influencia del entorno laboral sobre la motivación, satisfacción y desempeño del personal de enfermería en contextos de alta demanda emocional.

A continuación, nuestro objetivo es reconocer las teorías de la presente variable (CO), formuladas por investigadores cuyos trabajos han sido citados como referentes. Los siguientes son algunos de ellos:

En relación a las teorías de (CO), Likert Rensis (R-Lik) en su Teoría del (CO) (1968) evalúa al sujeto por medio de sus conductas, el comportamiento surge de la valoración de las circunstancias que se manifiestan y no de unas posibles circunstancias precisas. Es crucial tratar las apreciaciones del clima, más que el propio clima. Además, señala que, para los seres humanos, la convivencia implica el ejercicio de los vínculos interpersonales para armonizar la manera en que vivimos y operamos en la comunidad. (Vesga et al., 2020).

Asimismo, Vargas (2022) indica que Likert toma en cuenta las siguientes dimensiones en su teoría organizacional:

- Estilo de autoridad: manera de otorgar la autoridad interna desde una institución.
- Esquema motivacional: técnica de motivación empleada por la compañía.
- Comunicación: forma y modo de interacción preferida que se utiliza para interactuar dentro de la compañía.
- Procesos de influencia: procedimiento que emplea la organización para lograr su finalidad y metas.

- Proceso en toma de decisión: estructura de la secuencia de resoluciones, normas de importancia de la información empleada en ella, normas para tomar la determinación y asignación de trabajo en la toma de elecciones de establecimiento y operación.
- Procesos de planificación: cómo establecer el procedimiento para lograr metas.
- Objetivo en rendimiento y perfeccionamiento: El nivel de importancia estimada entre el procedimiento a emplear para establecer y reconocer el propósito que busca lograr la persona en la organización.

Al mismo tiempo, en consonancia a lo que observan Diaz y otros (2023), el Modelo de Litwin y Stringer sostiene que existen hasta nueve dimensiones que permiten poner en evidencia el tipo de clima que prima en una empresa específica, y cómo interactúan estas con los diferentes tipos de elementos estructurales de la misma. A continuación, se comentan algunos de estos elementos:

- Estructura: Remite a la percepción con que cuentan los miembros en relación con las normas, procedimientos y límites que pueden observar en su trabajo. Así, el nivel de énfasis que da una organización a la burocracia frente a aquellas que simulan ambientes de trabajo más libres, informales o estructurados es esencial para tener en cuenta el modo de entender esta primera dimensión.
- Responsabilidad: Se refiere a la sensación de haber asumido autonomía por parte de los miembros de la organización al tomar decisiones vinculadas con su trabajo diario. En otras palabras, habla de la visión que tienen los miembros respecto a hasta qué punto la supervisión es general e informal, percibiendo que son sus propios supervisores, al contrario, sin que haya una constante sensación de doble supervisión.

- **Recompensa:** Referente a cómo los miembros perciben el equilibrio entre lo que han recibido en términos de reconocimiento y lo que han podido efectuar. A la postre, estudia en qué grado la organización realiza un reforzamiento del rendimiento mediante el premio frente al castigo.
- **Desafío:** Se refiere a los sentimientos que los miembros tienen respecto al trabajo que llevan a cabo y trata la dimensión que recorre si la organización acepta los riesgos en función del cumplimiento de los objetivos expuestos.
- **Relaciones:** Hace referencia a la idea que se tienen los participantes de la compañía en relación con la existencia de un ambiente laboral comfortable y de relaciones sociales satisfactorias, las cuales puede producirlas el grupo de trabajo, como también la relación superior-subordinado.
- **Cooperación:** Hace referencia a la manera de sentir de los participantes de la empresa en relación con la existencia de un espíritu cooperativo, el cual puede evidenciarse en la manera de asumir las actitudes de las personas que dirigen, como también la de los otros miembros del grupo. Se quiere hacer énfasis, en este sentido, en el valor que tiene el apoyo recíproco que tienen todos los miembros, ya sean estos bajo la supervisión de alguien u operativos.
- **Estándares:** Esta concepción se refiere a la sensación que desarrollan los integrantes en relación con la acentuación que hace la empresa respecto a las reglas de rendimiento. Esto es, la manera en que la cultura interna viene a orientar sus expectativas en relación con ciertos niveles de desempeño.
- **Conflictos:** Hace referencia a la manera en que sienten los miembros, tomen o no posiciones de liderazgo, en relación con la aceptación de las opiniones diferentes

y a la actitud orientada a abordar y solucionar los inconvenientes en el momento en que emergen, sin evitar la confrontación positiva.

- **Identidad:** Hace referencia al hecho de sentir como compartidos los propósitos personales y los de la organización lo que favorecerá el sentido de pertenencia. Dicha medida es un aspecto que merece ser considerado dentro del grupo de trabajo, puesto que lo potencia el compromiso y la cohesión del grupo.

De acuerdo con Paredes y Quiroz (2021) señala que el (CO) está asociado al entorno interno en el que los empleados intercambian y está articulado con la motivación manifestada por sus integrantes, sostiene que los vínculos sociales y laborales entre individuos pueden variar debido a la apreciación personal. Asimismo, menciona que las dimensiones de (CO) son:

- **Autorrealización:** Esta dimensión hace referencia al juicio que emite el colaborador en cuanto a las oportunidades derivadas de su medio laboral. En términos generales, se aborda en qué medida establecimiento de trabajo potencia el desarrollo profesional y el desarrollo personal, donde se consideran los problemas de la tarea habitual y se proyecta la vista hacia el futuro.
- **Involucramiento laboral:** Hace referencia a la manera en la cual los trabajadores se afilian e involucran con la identidad institucional y con el desarrollo de la organización. Decir "involucramiento" es igual a decir disposición a participar en la realización de los fines de la organización”.
- **Supervisión:** Hace referencia a la opinión que se tiene sobre el sentido que le dan los superiores cuando supervisan y controlan el desempeño del trabajo de sus grupos de trabajo, explorándose también cómo se entiende el acompañamiento y la orientación que distribuye la jefatura.

- **Comunicación:** Hace referencia a la apreciación acerca del nivel de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y apreciación con que circulan los elementos de información vinculados a los procesos internos de la empresa.
- **Condiciones laborales:** Hacer referencia a la apreciación que desarrollan los empleados sobre lo que la organización les aporta desde una dimensión material, económica y/o psicosocial, y evaluándose así si la organización proporciona los requisitos necesarios para que un individuo pueda ejecutar de manera efectiva las tareas y funciones que tienen asignadas.

En relación con los enfoques teóricos sobre la (SL), se alude a la Teoría de Herzberg, también conocida como teoría de la motivación-higiene, la cual plantea que la productividad del personal en el ámbito laboral se evalúa a partir del nivel de satisfacción que estos manifiestan respecto a su medio de trabajo. Es relevante resaltar que esta es una teoría fundamental en la administración personal, ya que sostiene que es el elemento que motiva y vincula a los individuos para que desempeñen sus tareas de manera óptima; por tanto, resulta crucial que los objetivos de la compañía se alineen con los intereses de sus empleados (Murillo y Bazán, 2025).

Asimismo, Herzberg detectó que hay dos tipos de factores que pueden motivar a los empleados. Los ha denominado elementos de higiene y elementos de impulso motivacional. De acuerdo con la propuesta teórica, se le conoce como teoría de la doble motivación-higiene, teoría de los factores duales, o también, teoría bifactorial de Herzberg. Desde esta perspectiva, se define el nivel de satisfacción o insatisfacción que experimentan los individuos en su trabajo. A grandes rasgos, los factores de higiene se vinculan con los requerimientos más elementales, los que están vinculados con la jerarquía de necesidades de Maslow, y se asocian principalmente a la satisfacción de

necesidades fisiológicas y de seguridad. Los factores de motivación, en cambio, se relacionan con necesidades más elevadas, entre ellas las sociales y las que tienen que ver con la autorrealización (Huáscar et al., 2017).

Asimismo, La Teoría de Maslow define un grupo de exigencias que se agrupan y componen dando lugar a la (SL), propone que las demandas deben ser organizadas jerárquicamente en manera piramidal para lograr que los individuos disfruten de una vida confortable, incrementando gradualmente la satisfacción una vez satisfechas las demandas previas. La pirámide inicia con las demandas fisiológicas (agua, abrigo y alimento, fundamentales para la supervivencia), continúa con las demandas de carácter fisiológico (status, autoestima y prestigio) y, por último, la autorrealización (Montoya et al., 2017).

Además, En su teoría de la categoría de demandas, Maslow enfatiza la importancia de satisfacer exigencias básicas de los individuos, como la seguridad y la pertenencia, para posteriormente progresar hacia la autorrealización, que resulta crucial en el entorno de trabajo. De acuerdo con esta visión, no solo satisfacen sus responsabilidades, sino que también cultivan un sentimiento de propósito y complacencia más intensa. Esto resulta en un entorno en el que los empleados están incentivados a entregar su máximo esfuerzo, ya que perciben que su empleo es relevante y que su desarrollo personal y profesional es valorado (Madero, 2022).

De acuerdo con lo que exponen Slavic y Jiménez (2023), la (SL) puede definirse como un equilibrio emocional agradable que aparece como resultado de las experiencias laborales que cada persona tiene en su percepción subjetiva y de la discrepancia presente entre la gratificación que considera justa y la que realmente recibe. De acuerdo con este concepto, las dimensiones que conforman la (SL) son las siguientes:

- Satisfacción con la supervisión: Hace referencia a la forma en que los dirigentes examinan las tareas, el grado de proximidad y la frecuencia del acompañamiento, el apoyo que proporciona la dirección y la calidad de los vínculos interpersonales dentro de la empresa. Siendo además determinadas por la igualdad y la justicia que se percibe en el trato, los cuales suelen ser los elementos determinantes de esta dimensión.
- Satisfacción con el ambiente físico: Esta dimensión aborda las situaciones físicas y espaciales en el entorno laboral; la limpieza, el grado de higiene y limpieza, la climatización, la circulación, la ventilación o la calidad de la iluminación del espacio laboral.
- Satisfacción con las prestaciones que se reciben: Se refiere al contenido de los beneficios ofrecidos. Alude al grado hasta el cual la organización se adhiere el acuerdo, la transparencia en los procesos de negociación, el sueldo que se recibe, las opciones de promoción interna y de perfeccionamiento laboral.

En relación con el marco conceptual, se encontraron los siguientes términos:

En primera instancia, se hizo referencia a la variable (SL), de acuerdo con Dávila et al. (2021) mencionan que es el grado de emociones positivas que una persona experimenta respecto a su entorno laboral, a las tareas que lleva a cabo, los logros alcanzados y responsabilidades asumidas; dicho de otro modo, representa el nivel de satisfacción respecto a todos los aspectos vinculados de forma directa o indirecta con su ocupación, y en efecto es la forma más habitual y ancestral de operar la felicidad en el entorno laboral, especialmente cuando se considera el equilibrio entre desempeño, reconocimiento, bienestar emocional y sentido de pertenencia institucional.

Además, Araoz y Ramos (2021) afirman que la (SL) se refiere a un equilibrio emocional favorablemente predisposto o positivo, y la misma se genera a partir de la percepción que el trabajador tiene de sus vivencias de trabajo. La (SL) es un grupo de aptitudes que son generadas por sujetos individuales hacia el contexto de trabajo, y puede referirse a la actividad que se desarrolla de forma general o bien a las tareas momentáneas y particulares.

Asimismo, en relación a la variable clima organizacional, Sumba et al. (2022) hace alusión a un entorno físico y social donde una persona realiza su trabajo diario. En este sentido, se puede decir que el trato y los diversos estilos de liderazgo que ejerce el jefe con respecto a sus subordinados son elementos determinantes, ya que todos ellos colisionan en la relación que tiene el personal de la empresa o incluso en lo que constituye las relaciones que se establecen con proveedores y clientes, a través del tipo de comunicación que enlaza a todos los actores implicados.

Así también, Vallejo et al. (2024) opinan que el (CO) consiste en el ambiente social y físico donde se desarrolla la actividad laboral diaria. Indican que la relación, así como los distintos estilos de liderazgo que los jefes ejercen sobre sus equipos, acaban por definir la relación interna del personal y las relaciones que se establecen con los proveedores y clientes, como también el vínculo que se determina entre los individuos a partir de la relación que se establece con ellos.

Respecto a desempeño laboral, es la atención del empleado al desempeñar tareas y actividades específicas que demanda su posición en el entorno laboral, lo que posibilita evidenciar su aptitud y habilidad. Este impacta directamente en el equipo, cuyo desenlace tiene un impacto positivo en el desarrollo de la organización (Bautista et al., 2020).

Además, la cultura empresarial alude al grupo de normas y fundamentos que constituyen la entidad, los cuales definen el estilo, la filosofía, la personalidad, el ambiente y el espíritu corporativo, así como la manera de organizar y gestionar los recursos materiales y humanos que la constituyen, considerando el impacto del ambiente en el que se halla, considerando la influencia del ambiente en el que se halla (Cordero et al., 2022).

Aunado a ello, la motivación es una condición que los trabajadores de una compañía obtienen al contar con un entorno de trabajo adecuado, lo que les impulsa a ser responsables y a experimentar transformaciones y mejoras en su desempeño laboral. El mayor beneficio de la motivación laboral es el esfuerzo que los trabajadores de la compañía demuestran, dado que se sienten principalmente vinculados con los propósitos y laboran en consonancia con la estrategia propuesta por la dirección, además de contribuir con conceptos innovadores (Macias y Vanga, 2021).

El compromiso corporativo guarda un vínculo directo con el sentido de pertenencia y las obligaciones que los trabajadores adoptan frente su organización. Es por eso que contar con trabajadores comprometidos es muy importante, ya que su compromiso va a redundar en la eficiencia de la compañía y, por tanto, se puede ver reflejado en un aumento de la productividad (Araoz y Ramos, 2021).

La toma de decisiones es el procedimiento de seleccionar entre opciones distintas para solucionar una problemática o realizar una acción. Conlleva reconocer el problema, analizar las alternativas, evaluar los pros y contras, y luego elegir la alternativa que mejor se adecue a los propósitos y requisitos establecidos (Ávila et al., 2022).

Asimismo, se muestra que el estudio se justifica a nivel teórico dado que es necesario ampliar el conocimiento académico sobre la interrelación específica entre (SL) y factores clave del (CO), como la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, aunque existen investigaciones generales sobre (SL), pocas abordan de manera simultánea y contextualizada cómo cada uno de estos componentes del (CO) se vincula con la percepción de (SL) en empresas privadas de Lima.

A nivel práctico, la investigación permitirá a los gestores y líderes de la empresa identificar cuáles dimensiones del (CO) se relacionan más directamente con la (SL), facilitando la implementación de políticas y tácticas enfocadas a optimizar el entorno de trabajo; asimismo, entender el papel de la comunicación o la supervisión en la (SL) ayudará a diseñar intervenciones concretas que aumenten el comprometimiento y la eficiencia del personal, reduciendo la rotación y mejorando el clima interno, además, la medición específica de estos factores permitirá priorizar recursos en áreas críticas para el bienestar organizacional.

Desde una óptica social, el estudio favorece el bienestar de los trabajadores al reconocer aspectos del (CO) que están vinculados con la (SL) y condiciones de vida laborales adecuadas; de igual manera, el mejorar estas condiciones contribuye a una mejor salud psicológica y emocional del personal, lo que a su vez repercute en la estabilidad familiar y social fuera del ámbito laboral, especialmente en contextos donde la presión organizacional puede afectar los vínculos interpersonales y la armonía entre la vida personal y profesional..

Finalmente, a nivel metodológico, este estudio utiliza un enfoque cuantitativo correlacional que permite establecer relaciones claras y medibles entre la (SL) y las

dimensiones del (CO), con instrumentos validados y aplicados directamente a la población de interés.

1.2. Formulación del problema

Por otro lado, se planteó como problema general, ¿Cuál es la relación entre la (SL) y el (CO) de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025? Asimismo, se plantearon los problemas específicos: (PE1), ¿Cuál es la relación entre la (SL) y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025?; (PE2) ¿Cuál es la relación entre la (SL) y el involucramiento laboral de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025?; (PE3) ¿Cuál es la relación entre la (SL) y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025?; (PE4) ¿Cuál es la relación entre la (SL) y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025?; (PE5) ¿Cuál es la relación entre la (SL) y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025?

1.3. Objetivos del problema

Aunado a ello, se planteó como objetivo general, Determinar cuál es la relación entre la (SL) y el (CO) de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025. Además, se plantearon como objetivos específicos: (OE1) Calcular cuál es la relación entre la (SL) y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025; (OE2) Identificar cuál es la relación entre la (SL) y el involucramiento laboral de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025; (OE3) Establecer cuál es la relación entre la (SL) y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025; (OE4) Identificar cuál es la relación entre la (SL) y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025; (OE5) Reconocer cuál es la

relación entre la (SL) y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

1.4. Hipótesis de la investigación

Así también, se planteó como hipótesis general, Existe relación significativa entre la (SL) y el (CO) de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025. Y como hipótesis específicas: (HE1) Existe relación significativa entre la (SL) y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025; (HE2) Existe relación significativa entre la (SL) y el involucramiento laboral de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025; (HE3) Existe relación significativa entre la (SL) y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025; (HE4) Existe relación significativa entre la (SL) y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025; (HE5) Existe relación significativa entre la (SL) y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

En el marco de la presente investigación, se adoptó un enfoque cuantitativo, dado que implica el uso de técnicas matemáticas y estadísticas orientadas al tratamiento de la información. Según Valderrama y Jaimes (2019), el enfoque cuantitativo se centra principalmente en el análisis del entorno social, especialmente en la evaluación de acontecimientos o fenómenos, haciendo uso de un enfoque deductivo orientado al avance de los procesos analíticos.

Además, es de nivel básico. De acuerdo con Castro et al. (2020), consideran que también se le conoce como estudio puro, teórico o dogmático. Se diferencia porque se presenta en un contexto teórico y permanece en él. No busca una aplicación práctica inmediata, sino contribuir a la expansión del conocimiento ya establecido. Busca formular nuevas perspectivas teóricas o reconsiderar marcos teóricos preestablecidos, enfocándose en el saber estructurado de un universo o en campos del conocimiento aún inexplorados, de acuerdo con la disciplina particular. Esta característica lo convierte en una herramienta idónea para desarrollar fundamentos conceptuales que nutran futuras investigaciones aplicadas.

Asimismo, se clasifica como de alcance correlacional, de acuerdo con Castro et al. (2020), señala que aquella investigación persigue averiguar el vínculo o grado de relación que se da entre dos o más definiciones, categorías o variables en el ámbito de estudio determinado, y poder anticipar el comportamiento de una definición o variable observando la conducta de otras variables asociadas a él.

Así también, este estudio es de diseño no experimental, ya que no se realiza intervención directa alguna de las variables de investigación, de acuerdo con Silvestre y

Huamán (2019) en su estudio señalaron, al optar el autor a estudiar a los acontecimientos y fenómenos que emergen en la realidad tal como se suscitan, es decir, se asumen circunstancias previas de motivo y resultado, para posteriormente examinarlas.

Así también, el estudio será de corte transversal, dado que la recolección de datos se ejecutará en solo un momento determinado, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2019) mencionan que el corte trasversal describe las variables en un grupo de casos (muestra o población), o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado.

Según lo indicado por Valderrama y Jaimes (2019), la población fue definida como el conjunto de elementos que la integran, tales como personas, animales o entidades, los cuales presentaron características comunes y son objeto de estudio dentro de un contexto determinado, tanto en espacio como en tiempo. Para esta investigación, la población estuvo compuesta por 123 trabajadores de una organización privada ubicada en Lima.

Para el desarrollo del presente estudio, se utilizó el muestreo no probabilístico, de acuerdo con Silvestre y Huamán (2019) indicaron que en este tipo de muestreo, el investigador procede a seleccionar la muestra en forma intencional eligiendo aquellos elementos que considera convenientes y cree que son los más representativos.

En coherencia con Hernández y Mendoza (2019), una muestra representó un subconjunto de la población o universo en cuestión, sobre el cual se recopilaban los resultados relevantes y tuvo que ser indicativa de dicha población de forma probabilística, con el fin de ampliar los hallazgos obtenidos en la muestra a la población en general.

Asimismo, la muestra determinada para el presente estudio se integró por 120 colaboradores, lo cual permitió una cobertura amplia y representativa del grupo objetivo, considerando las características laborales y demográficas de la organización.

Además, los criterios de inclusión fueron los siguientes: Se incluyó a trabajadores que se encontraban laborando en la empresa al momento de la recolección de datos, que tuvieran más de 18 años de edad y una permanencia mínima de tres meses continuos en la organización. Asimismo, se consideró indispensable la aceptación voluntaria mediante consentimiento informado para participar en la investigación.

Así también, los criterios de exclusión fueron: Se excluyó a los trabajadores que, aun cumpliendo con los criterios de inclusión, presentaban licencias médicas prolongadas o vacaciones durante el periodo de aplicación de instrumentos, lo que dificultaba su participación efectiva. También se excluyó a empleados en periodo de prueba, con un periodo corto de contratación (menos de un mes).

Para la recopilación de datos, se empleó la técnica de la encuesta. Para Silvestre y Huamán (2019) señalaron que la encuesta es una técnica de indagación de tipo social para conocer, investigar o recoger información a través de una serie de preguntas hechas a las personas que integran la unidad de análisis del estudio en cuestión, permitiendo así obtener una visión estructurada de las percepciones y valoraciones que los participantes poseen sobre el fenómeno investigado.

Asimismo, se empleó el cuestionario como instrumento, según Hernández y Mendoza (2019) señalaron que los cuestionarios son aplicados en diversos entornos (por ejemplo, para medir el rendimiento de un estado, entender las demandas de hábitat por

próximos compradores de viviendas y valorar la apreciación de los ciudadanos acerca de conflictos específicos con gobiernos locales).

Para la medición de la variable Satisfacción Laboral, se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, elaborado por Meliá y Peiró (1998) y adaptado por Slavic y Jiménez (2023). Este instrumento está conformado por doce ítems que se responden mediante una escala tipo Likert de cinco puntos y cuyo tiempo estimado de aplicación es de quince minutos. Evalúa tres dimensiones principales: satisfacción con la supervisión, que comprende los ítems del uno al seis y aborda aspectos vinculados con la claridad de objetivos, las condiciones físicas, las relaciones interpersonales y el estilo de supervisión; satisfacción con el ambiente físico, que corresponde a los ítems siete al diez e incluye percepciones sobre la proximidad de la supervisión y la equidad en el trato; y satisfacción con las prestaciones recibidas, que se refleja en los ítems once y doce y se relaciona con el cumplimiento de acuerdos y la negociación laboral.

En cuanto a su validez, fue sometido a juicio de expertos que evaluaron coherencia, relevancia y suficiencia, garantizando la adecuación de los ítems al constructo teórico. Respecto a la confiabilidad, el cuestionario mostró un alfa de Cronbach global de 0.88, mientras que sus dimensiones obtuvieron coeficientes de 0.89, 0.72 y 0.74 respectivamente, lo cual asegura una consistencia interna adecuada (Slavic y Jiménez, 2023).

Por su parte, la variable Clima Organizacional se midió mediante la Escala de Clima Laboral CL–SPC, desarrollada por Carrillo (2004) y adaptada por Quispe y Riojas (2022). El instrumento se compone de treinta y ocho ítems en formato Likert de cinco categorías de respuesta, que van desde “Nunca” hasta “Siempre”, con un tiempo de aplicación aproximado de quince minutos. Evalúa cinco dimensiones: autorrealización,

correspondiente a los ítems uno al ocho y relacionada con el desarrollo profesional y personal así como la valoración de logros; involucramiento laboral, que abarca del ítem nueve al quince e incluye compromiso organizacional e identificación con la empresa; supervisión, integrada por los ítems dieciséis al veintiuno y centrada en el soporte y los métodos de trabajo; comunicación, correspondiente a los ítems veintidós al treinta y vinculada con la precisión, fluidez e interacción comunicativa; y condiciones laborales, que comprende los ítems treinta y uno al treinta y ocho y se relaciona con los recursos, el bienestar y la retribución percibida.

Su validez fue determinada por medio de un juicio de expertos aplicando la técnica de agregación individual, que garantizó un alto nivel de consenso en cuanto a la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de los ítems. Finalmente, la confiabilidad alcanzó un alfa de Cronbach global de 0.923, con valores que oscilaron entre 0.703 y 0.847 en las distintas dimensiones, lo que evidencia un alto grado de consistencia interna y precisión estadística en la medición de la variable (Quispe y Riojas, 2022).

Para el procedimiento de recolección de datos, los investigadores gestionaron los permisos necesarios ante el representante legal de la empresa, quien otorgó la autorización correspondiente. Posteriormente, se establecieron coordinaciones con el área de Recursos Humanos y con los jefes de cada área, con la finalidad de garantizar un acceso ordenado a los participantes, garantizando la confidencialidad de la información obtenida.

Asimismo, los investigadores explicaron a los trabajadores la finalidad del estudio, señalando que la participación era totalmente libre y confidencial. Además, se comunicó que la información obtenida será empleada únicamente con propósitos académicos, resguardando en todo instante la intimidad de los colaboradores.

La aplicación del instrumento se ejecutó de forma presencial, en un espacio designado por la empresa para tal fin, evitando interferir en las actividades laborales cotidianas, cada cuestionario se entregó de forma individual, acompañado de instrucciones claras para su adecuado llenado.

Con el fin de optimizar el proceso, los investigadores permanecieron en el lugar durante la aplicación de los instrumentos, brindando apoyo en caso de dudas o consultas, sin influir en las respuestas de los trabajadores. El tiempo estimado para el llenado del cuestionario fue de 20 minutos.

Posteriormente, se ejecutó la fase de procesamiento de datos; para ello, se recolectó la información empleando los instrumentos previamente definidos. Posteriormente, todos los datos fueron trasladados a una matriz de codificación sistematizada en Microsoft Excel, en la que se organizaron las variables de (SL) y (CO), junto con sus respectivos indicadores y dimensiones. Esta estructura permitió una visualización clara de la información, facilitó la observación comparativa y sirvió como base para la preparación y el posterior procesamiento estadístico, brindando así una herramienta inicial de análisis ordenado y replicable.

Todo ello se desarrolló con el objetivo de efectuar una evaluación analítica e estadística. Para ello, se utilizó el software IBM SPSS Statistics v.27, previo al análisis inferencial, se implementó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, puesto que el presente estudio contaba con una muestra mayor a 50 participantes, con el fin de evaluar la distribución de los datos y determinar la pertinencia de utilizar pruebas paramétricas o no paramétricas. Al evidenciarse un comportamiento no normal en la mayoría de los casos, se optó por emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman como métrica estadística inferencial, lo que permitió establecer la existencia y el nivel de vinculación

entre las variables numéricas centrales del estudio, considerando tanto su fuerza como su sentido direccional. Finalmente, los resultados se presentaron en tablas interpretativas que acompañaron el análisis cuantitativo y facilitaron la comprensión de las relaciones detectadas y su incidencia en la validación de hipótesis.

Finalmente, en el desarrollo del estudio presente, se observan rigurosamente los principios éticos fundamentales establecidos para la investigación científica con personas, tales como la justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia tomados de referencia del Código de ética para la investigación científica en la Universidad privada del norte (2024). En primer lugar, el principio de justicia implica una distribución equitativa de los beneficios y riesgos de la investigación, considerando que los participantes no deben ser expuestos a cargas desproporcionadas y que los posibles beneficios del estudio sean accesibles a todos los involucrados. Asimismo, el principio de autonomía, también denominado respeto por las personas, se garantiza a través del consentimiento informado, libre y voluntario, asegurando que cada participante tenga la capacidad de decidir sobre su participación con base en una comprensión adecuada del propósito, riesgos y beneficios del estudio.

Por otra parte, el principio de beneficencia orienta la investigación hacia la maximización de los beneficios esperados y la reducción de posibles daños, lo que implica diseñar procedimientos que favorezcan el bienestar de los participantes y de la comunidad en general. En estrecha relación con este principio, se aplica también el principio de no maleficencia, el cual determina que los expertos deben abstenerse de provocar perjuicio directo o indirecto a los participantes, ya sea físico, psicológico, social o legal, lo cual requiere una evaluación exhaustiva de los riesgos y la implementación de medidas preventivas pertinentes.

Adicionalmente, se respeta el derecho a la propiedad intelectual y los derechos de autor mediante el uso responsable de fuentes bibliográficas, garantizando la citación adecuada de autores en conformidad con las normas de estilo APA 7^a edición. De este modo, se evita el plagio y se promueve la integridad académica en todas las etapas del proceso investigativo.

Así también, es importante señalar que esta investigación, establece criterios éticos, legales y académicos para garantizar el respeto por los participantes humanos, la transparencia en la producción científica y el cumplimiento de estándares internacionales. Asimismo, se enfatiza la dignidad humana, la confidencialidad, la responsabilidad profesional y el bienestar de las personas involucradas en los estudios de carácter psicológico o social.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el siguiente apartado se presentan los resultados alcanzados a partir del procesamiento y análisis de los datos recolectados, referidos a la satisfacción laboral y la comunicación organizacional en los trabajadores de una empresa privada. Para ello, se efectuó la contrastación de hipótesis del objetivo general y los objetivos específicos, con el propósito de sustentar estadísticamente los hallazgos obtenidos y verificar la congruencia entre lo teórico y lo empírico, permitiendo validar o refutar las premisas iniciales del estudio.

De acuerdo con la prueba de normalidad, se procedió a la aplicación del test de Kolmogorov-Smirnov (KS), puesto que la muestra es superior a 50 elementos, con los siguientes resultados obtenidos.

Tabla 1.

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|-------------------------|--------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Satisfacción laboral | ,356 | 120 | <.001 |
| Autorrealización | ,301 | 120 | <.001 |
| Involucramiento laboral | ,527 | 120 | <.001 |
| Supervisión | ,426 | 120 | <.001 |
| Comunicación | ,309 | 120 | <.001 |
| Condiciones laborales | ,385 | 120 | <.001 |

Nota. Elaboración propia

Respecto a los resultados del análisis de normalidad, se visualiza que el grado de significancia de los registros recopilados de las variables (SL) y (CO) es de $<0,05$. Por tanto, no existen un comportamiento normal y se recurre a la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman.

Asimismo, de acuerdo con el objetivo general, se planteó la hipótesis nula y

alterna.

(H0) No existe relación significativa entre la (SL) y el (CO) de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

(H1) Existe relación significativa entre la (SL) y el (CO) de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

Tabla 2.

Correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional

| | | Clima organizacional | |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,572** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 120 |

Nota. Elaboración propia

Se observa que, $\text{sig} = 0,001 < 0,05$. por lo que se acepta la hipótesis alterna, lo cual señala que, la (SL) está relacionada con el (CO), con un grado de correlación medio ($r = 0,572$).

Por otro lado, de acuerdo con el objetivo específico 1, se observa la hipótesis nula y la hipótesis alterna.

(H0) No existe relación significativa entre la (SL) y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

(H1) Existe relación significativa entre la (SL) y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

Tabla 3.

Correlación entre satisfacción laboral y autorrealización

| | | | Autorrealización |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,543** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 120 |

Nota. Elaboración propia

Se observa que, $\text{sig} = 0,001 < 0,05$. por lo que se acepta la hipótesis alterna, lo cual señala que, la (SL) está relacionada con la autorrealización, con un grado de correlación medio ($r = 0,543$).

Asimismo, de acuerdo con el Objetivo específico 2, se observa la hipótesis nula y la hipótesis alterna.

(H0) No existe relación significativa entre la (SL) y el involucramiento laboral de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

(H2) Existe relación significativa entre la (SL) y el involucramiento laboral de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

Tabla 4.

Correlación entre satisfacción laboral e involucramiento laboral

| | | | Involucramiento laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,249** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 120 |

Nota. Elaboración propia

Se observa que, $\text{sig} = 0,001 < 0,05$. por lo que se acepta la hipótesis alterna, lo cual señala que, la (SL) está relacionada con el involucramiento laboral, con un grado de correlación bajo ($r = 0,249$).

Asimismo, de acuerdo con el objetivo específico 3, se observa la hipótesis nula y la hipótesis alterna.

(H0) No existe relación significativa entre la (SL) y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

(H3) Existe relación significativa entre la (SL) y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025

Tabla 5.

Correlación entre satisfacción laboral y supervisión

| | | | Supervisión |
|-----------------|----------------------|--|-------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,540** |
| | | N | 120 |

Nota. Elaboración propia

Se observa que, $\text{sig} = 0,001 < 0,05$. por lo que se acepta la hipótesis alterna, lo cual señala que, la (SL) está relacionada con la supervisión, con un grado de correlación medio ($r = 0,540$).

Asimismo, de acuerdo con el objetivo específico 4, se observa la hipótesis nula y la hipótesis alterna.

(H0) No existe relación significativa entre la (SL) y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025

(H4) Existe relación significativa entre la (SL) y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025

Tabla 6.

Correlación entre satisfacción laboral y comunicación

| | | | Comunicación |
|-----------------|----------------------|--|--------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,520** |
| | | N | 120 |

Nota. Elaboración propia

Se observa que, $\text{sig} = 0,001 < 0,05$. por lo que se acepta la hipótesis alterna, lo cual señala que, la (SL) está relacionada con la comunicación, con un grado de correlación medio ($r = 0,520$).

Asimismo, de acuerdo con el objetivo específico 5, se observa la hipótesis nula y la hipótesis alterna.

(H0) No existe relación significativa entre la (SL) y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

(HE5) Existe relación significativa entre la (SL) y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú 2025.

Tabla 7.

Correlación entre satisfacción laboral y condiciones laborales

| | | | Condiciones laborales |
|-----------------|----------------------|--|-----------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,616** <.001 |
| N | | | 120 |

Nota. Elaboración propia

Se observa que, $\text{sig} = 0,001 < 0,05$. por lo que se acepta la hipótesis alterna, lo cual señala que, la (SL) está relacionada con las condiciones laborales, con un grado de correlación alto ($r = 0,616$).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo con el propósito general, el cual fue establecer la vinculación entre la (SL) y el (CO) de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025. Los hallazgos mostraron que la (SL) está vinculada de manera significativa con el (CO) ($\text{sig.} = 0.001 < 0.05$) con un grado de correlación medio ($\tau = 0.572$), sustentando que a mejores percepciones del ambiente laboral corresponde un incremento moderado en la satisfacción de los trabajadores.

Al comparar este hallazgo con el estudio de Tinoco (2023), que reporta una correlación alta ($\tau = 0.755$), se advierte una diferencia vinculada a las condiciones del sector construcción, caracterizado por exigencias físicas, comunicación limitada y escasa estabilidad laboral, elementos que pueden intensificar la apreciación subjetiva del clima y por ende su vínculo con la satisfacción. Gavilanes (2021) refiere que en el ámbito clínico, como sucede en enfermería, la salud ocupacional y la exposición a riesgos físicos matiza las percepciones del ambiente, haciendo que la relación con la satisfacción presente un matiz neutro. Por su parte, Pico (2020) reveló un (CO) “muy favorable” con (SL) igualmente elevada, pero su abordaje incorpora múltiples subvariables (liderazgo, comunicación, condiciones ambientales) tratadas con cuestionarios más extensos, lo que diversifica la medición y puede diluir la fuerza de la correlación frente a la más focalizada medición del presente estudio. Estas variaciones no solo reflejan diferencias en el diseño metodológico o en los instrumentos empleados, sino también la diversidad de las poblaciones estudiadas en cuanto a formación, cultura organizacional y expectativas laborales.

Desde la perspectiva teórica adoptada, la Teoría de Likert (1968) subraya que las percepciones del (CO) son construcciones subjetivas que dependen de las actitudes y

experiencias previas de los trabajadores. Así, las discrepancias observadas entre estudios pueden interpretarse como el resultado de contextos organizacionales diferenciados donde las actitudes colectivas y las interacciones interpersonales estructuran percepciones diversas, entendiendo que la convivencia laboral no es una entidad objetiva sino un producto de relaciones interpersonales que condicionan la interpretación del entorno. En resumen, aunque se mantiene coherencia significativa entre el nuestro contexto laboral, los matices y variaciones en magnitud respecto a otros estudios reflejan que el (CO) es esencialmente relacional y subjetivo, condicionado por factores contextuales, sociodemográficos y metodológicos que modelan la manera en que los trabajadores aprecian su ambiente y su satisfacción (Calle et al., 2023).

De acuerdo con el objetivo específico 1, el cual fue establecer la relación entre la (SL) y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025. Los resultados del estudio evidencian un vínculo significativo entre la (SL) y la autorrealización ($\text{sig.} = 0.001 < 0.05$), con un grado de correlación medio ($\tau = 0.543$). Al comparar con Fabián (2021), se advierte una coincidencia relevante: su investigación muestra la dimensión de autorrealización con un peso estadístico significativo en la (SL). Sin embargo, la diferencia radica en el sector salud, donde la vocación asistencial y la formación profesional pueden generar mayor sensibilidad hacia el desarrollo personal. Además, Fabián emplea un instrumento con validación local que profundiza en componentes motivacionales, potenciando la especificidad de la medición frente a la escala más general empleada en el presente estudio.

Desde el sustento teórico, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow resulta especialmente pertinente para interpretar estos resultados. Según Maslow, la satisfacción de necesidades básicas constituye el preludio indispensable para que los

individuos aspiren a la autorrealización, entendida como el desarrollo integral de sus capacidades y talentos internos. Bajo este enfoque interpretativo, los hallazgos del estudio evidencian que la (SL) actúa como un mecanismo habilitador para que los colaboradores transiten hacia niveles más altos de autorrealización, conforme a los postulados teóricos de Maslow acerca de la secuencialidad y jerarquía de las necesidades en el contexto organizacional. En síntesis, el análisis comparativo con dicha teoría sugiere que, aunque intervienen otros factores como el entorno, la autorrealización desde la (SL) puede facilitar el acceso de los colaboradores a niveles superiores de autorrealización. Así, se confirma empíricamente la relevancia de promover condiciones que propicien la estabilidad integral y el desarrollo humano (García et al., 2024).

En relación con el objetivo específico 2, el cual fue identificar la correspondencia entre la (SL) y el involucramiento laboral en una empresa privada de Lima, Perú, 2025. De acuerdo con los hallazgos obtenidos ($\text{sig.} = 0.001 < 0.05$; $r = 0.249$), se ratifica una vinculación significativa y de magnitud intermedia entre la (SL) y el involucramiento laboral en el entorno organizacional de una empresa privada de Lima. Al contrastar estos hallazgos con la investigación de Bustamante et al. (2022), que reporta una correlación más elevada ($r = 0.760$) en personal de enfermería del sistema público peruano, se identifican diferencias clave.

Además, emplean un instrumento validado con alta confiabilidad ($\alpha=0.95$) y un enfoque específico en dimensiones como relaciones interpersonales y autonomía, que captan matices del clima menos explorados en nuestro diseño más general, estas diferencias metodológicas y poblacionales explican la mayor fuerza de asociación encontrada en su estudio. Desde la perspectiva teórica, la propuesta de Likert (1968) subraya que el (CO) está constituido a partir de las percepciones individuales sobre el

entorno laboral, influyendo de manera significativa en el involucramiento a través de dimensiones como el estilo de autoridad, la motivación y la comunicación. Asimismo, la teoría de Herzberg complementa este marco explicativo al señalar que la (SL) depende de la interacción entre factores higiénicos y motivacionales, siendo la motivación un componente esencial para fomentar el compromiso y el rendimiento organizacional.

De forma integral, los resultados del estudio confirman que el (CO) es un elemento determinante en estos procesos, dado que influye de forma significativa en la relación entre satisfacción e involucramiento, especialmente cuando se contemplan variables socioculturales como la cultura y el sector organizativo. Por ello, se recomienda diseñar estrategias diferenciadas que consideren las percepciones y necesidades específicas de los trabajadores, ya que una gestión adecuada del (CO) resulta clave para potenciar tanto el involucramiento como el bienestar en las organizaciones (Achote et al., 2022).

De acuerdo con el objetivo específico 3, el cual fue establecer la vinculación entre la (SL) y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025. En este estudio se evidenció una relación significativa y de intensidad media entre la (SL) y la supervisión ($\text{sig.} = 0.001 < 0.05$; $r = 0.540$). Al contrastar estos hallazgos con el estudio de Carrillo y Bolívar (2022), se observa una diferencia metodológica y conceptual relevante, puesto que el objetivo de la investigación fue formular una estrategia de gestión directiva para mejorar el (CO) y la (SL) en empleados. A diferencia del presente estudio, que focaliza el análisis en el vínculo directo entre (SL) y supervisión, Carrillo y Bolívar abordaron la supervisión como una dimensión instrumental dentro de un plan estratégico más amplio, vinculado al fortalecimiento del (CO). Asimismo, en sus resultados, hallaron una correlación de 0.933 entre la satisfacción laboral y la supervisión, así como una

asociación de 0.749 entre satisfacción laboral y clima organizacional, siendo hallazgos similares a los presentados en el estudio.

Desde el marco teórico, la Teoría de Herzberg refuerza la relevancia del liderazgo eficaz como motor motivacional, capaz de incentivar el compromiso y el bienestar de los colaboradores cuando la supervisión se traduce en reconocimiento y apoyo afectivo, al mismo tiempo que fortalece el vínculo organizacional. El modelo de Litwin y Stringer, al considerar la responsabilidad, la cooperación y la identidad, aporta una visión integral sobre cómo la calidad de la supervisión afecta la apreciación global del (CO) y la satisfacción de los miembros de la empresa. En síntesis, los hallazgos demuestran que la interacción entre (SL) y supervisión es un fenómeno complejo, condicionado por el contexto institucional, el diseño de los instrumentos de medición y las prácticas culturales de liderazgo, mientras el estudio de Carrillo y Bolívar propone estrategias integradas y contextualizadas para fortalecer el clima y la satisfacción, los resultados del presente análisis permiten evidenciar que no existe una generalización válida en experiencias organizativas de diversa naturaleza. Por el contrario, es indispensable adaptar las estrategias de intervención organizacional atendiendo las particularidades culturales y generacionales que fomenten un liderazgo adaptativo y sensible a las percepciones de los colaboradores, lo cual permite potenciar la satisfacción como la cohesión interna en los entornos laborales (Cortez, 2024).

En relación con el objetivo específico 4, el cual fue identificar la asociación entre la (SL) y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025. Con base en los resultados del estudio ($\text{sig.} = 0.001 < 0.05$; $r = 0.520$), se corrobora una vinculación significativa de intensidad media entre la (SL) y la comunicación en la empresa privada de Lima. Al comparar estos resultados con el estudio de Fierro (2022),

se observa una notable similitud en los objetivos de investigación, dado que ambos trabajos buscan comprender el vínculo entre la (SL) y las dimensiones del (CO), destacando específicamente la comunicación. En los hallazgos de Fierro, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.882 entre la satisfacción laboral y la comunicación, siendo hallazgos similares a los mostrados en la investigación. No obstante, la diferencia esencial radica en el entorno institucional: mientras el sector salud, por su naturaleza, requiere interacciones comunicativas rápidas, precisas y con una estructura jerárquica definida, lo que puede favorecer percepciones de mayor claridad y formalidad, la empresa privada inmersa en este estudio presenta una estructura más diversa y fragmentada, lo que puede generar experiencias comunicacionales disímiles. Además, Fierro empleó el mismo instrumento aplicado en la presente investigación en una muestra homogénea, en tanto que el instrumento empleado en este estudio fue adaptado para un entorno con mayor variedad de perfiles y jerarquías, lo que indica una mayor dispersión de respuestas y en la complejidad para estandarizar la percepción comunicativa.

Desde el marco teórico, el objetivo planteado se vincula estrechamente con la teoría del (CO) de Likert (1968), que reconoce a la comunicación como una dimensión esencial para comprender la percepción que los trabajadores tienen del ambiente laboral. Likert sostiene que no son los indicadores objetivos, sino las percepciones subjetivas y las interacciones interpersonales las que modelan la vivencia organizacional, y que la calidad de la comunicación impacta de forma directa en las actitudes y comportamientos laborales. En síntesis, el vínculo entre (SL) y comunicación es un fenómeno complejo y situado, que no puede ser comprendido desde una perspectiva universal o estática. Asimismo, la comunicación organizacional adquiere formas particulares según los grupos humanos y estructuras en los que se desarrolla, lo que obliga a reconocer la cultura de

cada organización, por ello, resulta imprescindible articular el análisis empírico y considerar la pluralidad de experiencias comunicativas del personal, en consonancia con los planteamientos teóricos contemporáneos.

De acuerdo con el objetivo específico 5, el cual fue reconocer la relación entre la (SL) y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025. En este estudio se mostró que la (SL) está significativamente vinculada con las condiciones laborales ($\text{sig} = 0,001 < 0,05$), con un grado de correlación alto ($r = 0,616$). Al comparar con Zapata (2022), se advierte una correlación mucho más alta ($r \approx 0,97$), atribuible a un diseño más exhaustivo que evaluó dimensiones específicas como seguridad, recompensas y condiciones físicas en un hospital rural. Esa mayor especificidad metodológica, junto con la naturaleza sanitaria del contexto, donde el confort y la bioseguridad son críticos, intensifica la asociación percibida. En contraste, Evaristo (2020) halló relación significativa pero más matizada, con trabajadores de una clínica limeña que señalaron insatisfacción con beneficios laborales y condiciones de infraestructura, factores que explican la dispersión en sus resultados. La diferencia metodológica radica en el nivel de desglose de subdimensiones y la medición de factores contextuales que captan variabilidad sociodemográfica relevante. Por su parte, Arévalo et al. (2021) encontraron una correlación moderada ($r = 0,460$), en un hospital de mediana complejidad, con una población que reportaba condiciones laborales percibidas en niveles medio o desfavorable. Esa diferencia podría asociarse al tamaño de la muestra, la dispersión geográfica y la heterogeneidad en los estándares de infraestructura hospitalaria.

Desde la perspectiva teórica de Likert (1968), estas diferencias se comprenden porque las condiciones laborales no son realidades objetivas absolutas, sino

construcciones perceptivas mediadas por actitudes, interacciones y contextos socioculturales. La convivencia organizacional, es la práctica de coordinar relaciones sociales que moldea la manera en que se interpretan el confort, la seguridad o las recompensas. En síntesis, la comparación subraya que la alta relación identificada en este estudio no garantiza un efecto uniforme ni replicable, sino que revela la necesidad de intervenciones adaptadas a las particularidades organizacionales, respetando las formas en que los trabajadores construyen colectivamente el significado de sus condiciones laborales.

Dentro de las limitaciones de la investigación se encontró que, al trabajar con colaboradores de una única organización privada de Lima, 2025, limita la posibilidad de extrapolar los hallazgos a otras organizaciones con características estructurales, culturales o sectoriales distintas. Asimismo, el estudio empleó un diseño no experimental y correlacional, impidiendo establecer relaciones causales o evaluar cambios en el (CO) y la (SL) a lo largo del tiempo. Además, la recolección de datos se basó en cuestionarios autoadministrados, susceptibles de sesgos de deseabilidad social o interpretación subjetiva, que pueden haber influido en la precisión de las percepciones reportadas. Finalmente, el estudio no incluyó un análisis exhaustivo de variables contextuales como antigüedad laboral, área funcional o tipo de contrato, las cuales podrían haber modulado la apreciación del (CO) y la (SL) de manera diferenciada.

Respecto a las implicancias del presente estudio, se destaca que los resultados amplían el conocimiento en psicología organizacional al evidenciar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional en empresas privadas de Lima, complementando teorías como la de Likert y Herzberg desde un enfoque

contextualizado. Asimismo, en el plano práctico, los hallazgos permiten a directivos y responsables de recursos humanos identificar las dimensiones del clima organizacional que influyen directamente en la satisfacción laboral, lo que posibilita diseñar estrategias orientadas al fortalecimiento de la comunicación, la mejora del liderazgo y la optimización de las condiciones de trabajo, con beneficios como la reducción de la rotación, el incremento del compromiso y la mejora del bienestar integral. En lo que respecta, a las implicancias sociales, el estudio visibiliza la importancia de entornos laborales saludables para la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores, favoreciendo una cultura de reconocimiento y prácticas inclusivas que impactan en sus familias y comunidades, además de contribuir a la formulación de políticas públicas y a la adopción de estándares de responsabilidad social empresarial, beneficiando no solo a la organización estudiada, sino también a la sociedad limeña y peruana en su conjunto.

Finalmente, se llegó a la conclusión que, existe una relación significativa de magnitud media ($r = 0,572$) entre la (SL) y el (CO) en la organización privada estudiada en Lima en 2025, indicando que mejores percepciones del (CO) se asocian consistentemente con más altos niveles de satisfacción entre los trabajadores.

Se encontró una relación significativa de magnitud media ($r = 0,543$) entre la (SL) y la autorrealización de los colaboradores, evidenciando que el desarrollo personal y profesional percibido en la organización influye directamente en su (SL).

Se halló una relación significativa, pero de magnitud baja ($r = 0,249$) entre la (SL) y el involucramiento laboral, mostrando que, aunque existe asociación, el nivel de compromiso y participación activa en las actividades de la empresa tiene un impacto más limitado en la satisfacción de los colaboradores.

Se identificó una relación significativa de magnitud media ($r = 0,540$) entre la (SL) y la supervisión, lo que evidencia que la calidad del liderazgo y el acompañamiento directo de los supervisores inciden de manera importante en la percepción de (SL).

Se determinó una relación significativa de magnitud media ($r = 0,520$) entre la (SL) y la comunicación organizacional, indicando que la fluidez, claridad y efectividad en los medios de comunicación impactan de forma relevante en la satisfacción percibida por los colaboradores.

Se estableció una relación significativa de magnitud alta ($r = 0,616$) entre la (SL) y las condiciones laborales, mostrando que la percepción sobre los recursos, el bienestar y la retribución ofrecidos por la empresa constituye un factor clave para la satisfacción del personal.

REFERENCIAS

- Achote Caisaguano, M. M., Tunja Castro, D. T. y Montero Reyes, Y. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15), 32–57. <https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Araoz Estrada, E. G. y Ramos Gallegos, N. (2021a). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação e Formação*, 6(1), 1-19. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Araoz Estrada, E. G. y Ramos Gallegos, N. (2021b). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação e Formação*, 6(1), 1-19. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Arévalo Barrera, J. C., Quiroz Carhuatanta, S. J. y Delgado Bardales, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615–8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Ávila Morales, H., Palumbo Pinto, G. B., De la Cruz Ríos, H. A. y Ogosi Auqui, J. (2022). Toma de decisiones estratégicas en la gestión pública para el desarrollo social. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 648–662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.42>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aguilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bustamante Vidaurre, M. L., Gálvez Díaz, N. del C. y Arrunategui-Huamán, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150–161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Calle Chingo, M., Velásquez Wayky, J., Luy Navarrete, A. y Carrasco Echeverría,

- G. (2023). Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del sector agrícola de la provincia de El Oro, Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*, 8(3), 375–392. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/873>
- Carrillo Carreño, K. S. y Bolívar León, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(1), 8–19. https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_la_vicerrectoria
- Carrillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC* (1º Edición). Editorial Palma Carrillo. <https://plataformaestphuando.com/wp-content/uploads/2023/03/Escala-de-clima-laboral.pdf>
- Castro Carreño, A., Parra Vera, E. y Arango Calderón, I. (2020). *Glosario para metodología de la investigación*. Working Paper ESACE No.8. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Colegio de Psicólogos del Perú. Consejo Directivo Nacional. (2024). Código de ética y deontología (Resolución de Decanato N.º 801-2024-CDN-C.Ps.P, 27 de diciembre de 2024). Lima, Perú: Autor. https://www.cpsp.pe/images/documentos/marco_legal/CPsP_CDN_codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N. y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 118–131. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>

- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L. y Guanilo Paredes, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V. y Carranza Haro, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Durán Pabón, A., Robles Algarín, C. y Rodríguez Álvarez, O. (2019). Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Revista Espacios*, 40(1), 1–12. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/a19v40n01p01.pdf>
- Fabián Vega, M. Y. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería: Hospital de Barranca, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66407>
- Fierro Escalante, M. A. (2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Internacional Ser Mejores]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4635>
- García Tamariz, P. E., Mansilla Mahmud, M. A. y Dueñas, R. (2024). Compromiso y satisfacción laboral: Análisis en el sector comercial peruano. *Retos*, 14(28), 203–220. <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/8387>
- Gavilanes Llango, M. J. (2021). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del hospital municipal Nuestra Señora de la Merced, Ambato – Ecuador, año 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13915>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2019a). *Metodología de la investigación* (1.^a ed.).

McGraw Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2019b). *Metodología de la investigación* (1.^a ed.). McGraw Hill.

Infobae. (2023, 24 de mayo). *54% de trabajadores quiere renunciar por mala relación con su jefe*. <https://www.infobae.com>

La Cámara. (2024, 12 de marzo). *6 de cada 10 peruanos pensó en renunciar a su trabajo por tener mala relación con su jefe*. <https://www.lacamara.pe>

Macías García, E., K. y Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Madero Gómez, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 377. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>

Huilcapi-Masacón, M. R., Jácome-Lara, G. A. y Castro-López, G. (2017). Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311–333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Ministerio de Salud. (2022). *Ambiente laboral negativo reduce productividad y ocasiona problemas en la salud física y mental*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/minsa>

Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M. y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

- Murillo Murillo, A. y Bazán de Franco, Y. (2025). Enfoques teóricos del teletrabajo y satisfacción laboral. *CPA Panamá*, 3(1), 116–134. <https://doi.org/10.48204/2953-3147.6631>
- Evaristo Islachin, N. S. (2020). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de una clínica de Lima, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/597688c0-fd3b-4131-aaaf-2d0bfl157a7e>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. ONU. <https://www.un.org>
- Paredes Floril, P. R. y Quiroz Díaz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 1–13. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528-79072021000200081&lng=es&nrm=i
- Quispe Terán, R. F. y Riojas Huamán, E. (2022). Clima organizacional en los trabajadores de la empresa RICSAM Ingenieros SRL Cajamarca, Perú 2020. *Impulso, Revista de Administración*, 2(3), 81–94. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.16>
- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria* (1.^a ed.). Editorial San Marcos.
- Slavic Contreras, C. y Jiménez Figueroa, A. (2023). Enriquecimiento trabajo-familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de transporte. *Boletín de Coyuntura*, 39(1), 7–16. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.39.2023.2238>
- Solórzano Bravo, M. del C. y Romero Vélez, E. (2024). Clima organizacional y su incidencia en el estrés laboral del Distrito de Salud 13D11, Ecuador. *Reincisol*, 3(6), 6469–6488. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)6469-6488](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)6469-6488)

- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L. y Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- The Adecco Group. (2022). *Global workforce of the future 2022*. <https://www.adecgroup.com>
- Tinoco Plasencia, C. J. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217–237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Tocas Duran, L. Y. (2024). Satisfacción laboral en el contexto peruano. *Apuntes de Ciencia y Sociedad*, 12(1), 62–83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9744145>
- Universidad Privada del Norte. (2024). *Código de ética para la investigación científica en UPN*. <https://www.upn.edu.pe>
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis descriptiva, correlacional y cuasi experimental* (1.ª ed.). Editorial San Marcos.
- Vallejo-Rosero, C. A., Quesada-Paz, M. M., Londoño-Puentes, J. C. y López-Contreras, J. (2024). Factores que afectan el desempeño laboral en el personal de la salud en una IPS de primer nivel en el municipio de Candelaria Valle del Cauca: Un análisis para el primer semestre del 2023. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 114–139. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/97>
- Vargas Vargas, C. (2022). Aplicación de la teoría Rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994–1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

Pico Palomino, V. K. (2020). *Estudio de clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en una institución de salud de la ciudad de Guayaquil, Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1497>

Vesga Rodríguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V. y Gómez Vélez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1). <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Zapata, A. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Preguntas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Metodología |
|---|---|--|--|--|
| <p style="text-align: center;">Pregunta general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025?</p> | <p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | <p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Satisfacción con la supervisión -Satisfacción con el ambiente físico -Satisfacción con las prestaciones recibidas | <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo: básica</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Corte:</p> <p>Transversal</p> <p>Muestra: 120 trabajadores</p> |
| <p style="text-align: center;">Preguntas específicas</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025?</p> | <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción de los trabajadores y la autorrealización de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el involucramiento laboral de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025?</p> | <p>Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el involucramiento laboral de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | <p>Existe relación significativa entre la satisfacción de los trabajadores y el involucramiento laboral de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025?</p> | <p>Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | <p>Existe relación significativa entre la satisfacción de los trabajadores y la supervisión de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Autorrealización -Involucramiento laboral -Supervisión -Comunicación -Condiciones laborales | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025?</p> | <p>Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | <p>Existe relación significativa entre la satisfacción de los trabajadores y la comunicación de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025?</p> | <p>Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | <p>Existe relación significativa entre la satisfacción de los trabajadores y las condiciones laborales de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú, 2025.</p> | | |

Anexo 1. Matriz de operacionalización

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADOR | ESCALA |
|----------------------|---|---|--|--|--------|
| Clima organizacional | El Clima organizacional es el ambiente social y físico donde se desarrolla la actividad laboral diaria, indican que la relación, así como los distintos estilos de liderazgo que los jefes ejercen sobre sus equipos, acaban por definir la relación interna del personal y las relaciones que se establecen con los proveedores y clientes, como también la relación que se establece entre los sujetos a partir de la relación que se establece con ellos (Vallejo et al., 2024). | La variable Clima organizacional será medida por medio del instrumento: Escala clima laboral CL – SPC, cuyo autor fue Carrillo (2004), el cual fue adaptado por Quispe y Riojas (2022) | <p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p> | <p>Desarrollo Profesional - Personal</p> <p>Valoración de Logros</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Identificación</p> <p>Soporte Laboral</p> <p>Métodos de Trabajo</p> <p>Precisión</p> <p>Interacción y Fluidez</p> <p>Recursos - Bienestar</p> <p>Retribución</p> | Likert |
| Satisfacción laboral | La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona y la diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la efectivamente recibida (Montoya, 2021). | La variable Satisfacción laboral será medida a través del instrumento: Cuestionario de (SL) S10/12, cuyos autores fueron Meliá y Peiró (1998) y posteriormente fue adaptado por Slavic y Jiménez (2023) | <p>Satisfacción con la supervisión</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico</p> <p>Satisfacción con las prestaciones recibidas</p> | <p>Claridad de objetivos y metas</p> <p>Condiciones físicas y ambientales</p> <p>Relaciones interpersonales y supervisión</p> <p>Proximidad y frecuencia de supervisión</p> <p>Trato justo e igualdad</p> <p>Cumplimiento de acuerdos laborales</p> <p>Negociación laboral</p> | |

Anexo 2. Cuestionario de clima organizacional

Escala Multidimensional de la Escala clima laboral CL – SPC

PRESENTACION:

Buenos días soy Isamar Guerrero egresada de la escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada del Norte me encuentro realizando una encuesta cuya finalidad es Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú. Este cuestionario se desarrollará de manera anónima y confidencial.

De antemano, le agradecemos su disposición para poder responder esta encuesta, Gracias.

INSTRUCCIONES:

Antes de comenzar, por favor lea correctamente cada pregunta planteada en el cuestionario.

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo:

Al contestar las preguntas marque con un aspa (X) de acuerdo a su consideración:

Escala valorativa

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|------|----------------|-------|-------------------|
| Ninguno o Nunca | Poco | Regular o Algo | Mucho | Todo o Siempre |

| N° | VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL | Escala | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|
| | DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la empresa. | | | | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | | | | | |
| 3 | Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo. | | | | | |
| 4 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 5 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros | | | | | |
| 6 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse | | | | | |
| 7 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 8 | La empresa promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | | |
| 9 | Se siente compromiso con el éxito en la organización. | | | | | |
| 10 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 11 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |
| 12 | Los trabajadores están comprometidos con la organización | | | | | |
| 13 | En la oficina se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 14 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal. | | | | | |
| 15 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 16 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal. | | | | | |
| DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN | | | | | | |
| 17 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan | | | | | |
| 18 | En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 19 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 20 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo. | | | | | |
| 21 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |
| 22 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades | | | | | |
| 23 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 24 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 25 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 26 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 27 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 28 | Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 29 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 30 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 31 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna | | | | | |
| DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES | | | | | | |
| 32 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |
| 33 | Los objetivos de trabajo son retadores | | | | | |
| 34 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad. | | | | | |
| 35 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 36 | Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 37 | Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 38 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. | | | | | |

Anexo 3. Cuestionario de satisfacción laboral

Cuestionario de satisfacción laboral S10/12

PRESENTACION:

Buenos días soy Isamar Guerrero egresada de la escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada del Norte me encuentro realizando una encuesta cuya finalidad es Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú. Este cuestionario se desarrollará de manera anónima y confidencial.

De antemano, le agradecemos su disposición para poder responder esta encuesta, Gracias.

INSTRUCCIONES:

Antes de comenzar, por favor lea correctamente cada pregunta planteada en el cuestionario.

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo:

Al contestar las preguntas marque con un aspa (X) de acuerdo a su consideración:

Escala valorativa

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------|-----------------------|-------------------|-------------|-----------------|---------------------|----------------|
| Muy insatisfecho | Bastante insatisfecho | Algo insatisfecho | Indiferente | Algo satisfecho | Bastante satisfecho | Muy satisfecho |

| N° | VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL | Escala | | | | | | |
|----|--|--------|---|---|---|---|---|---|
| | DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar | | | | | | | |
| 2 | La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo | | | | | | | |
| 3 | El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 4 | La temperatura de su local de trabajo | | | | | | | | |
| 5 | Las relaciones personales con sus superiores | | | | | | | | |
| 6 | La supervisión que ejercen sobre usted | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO | | | | | | | | | |
| 7 | La proximidad y frecuencia con que es supervisado | | | | | | | | |
| 8 | La forma en que sus supervisores juzgan su tarea | | | | | | | | |
| 9 | La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa | | | | | | | | |
| 10 | El apoyo que recibe de sus superiores | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LAS PRESTACIONES RECIBIDAS | | | | | | | | | |
| 11 | El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales | | | | | | | | |
| 12 | La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales | | | | | | | | |

Anexo 4. Ficha técnica del instrumento Satisfacción laboral S10/12

- a) Nombre: Satisfacción laboral S10/12
- b) Objetivo:
- c) Autor: Meliá y Peiró (1989)
- d) Adaptación: Slavic y Jiménez (2023)
- e) Administración: Individual
- f) Duración: 15 minutos
- g) Sujetos de aplicación: Trabajadores de una empresa privada
- h) Puntuación y escala de clasificación

| | |
|---|-----------------------|
| 1 | Muy insatisfecho |
| 2 | Bastante insatisfecho |
| 3 | Algo insatisfecho |
| 4 | Indiferente |
| 5 | Algo satisfecho |
| 6 | Bastante satisfecho |
| 7 | Muy satisfecho |

i) Dimensiones e ítems

| | |
|---|--|
| Satisfacción con la supervisión | <ul style="list-style-type: none"> • Claridad de objetivos y metas • Condiciones físicas y ambientales • Relaciones interpersonales y supervisión |
| Satisfacción con el ambiente físico | <ul style="list-style-type: none"> • Proximidad y frecuencia de supervisión • Trato justo e igualdad |
| Satisfacción con las prestaciones recibidas | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de acuerdos laborales • Negociación laboral |

Anexo 5. Ficha técnica del instrumento Escala clima laboral CL – SPC

- a) Nombre: Escala clima laboral CL – SPC
- b) Autor: Palma (2004)
- c) Adaptación: Quispe y Riojas (2022)
- d) Administración: Individual
- e) Duración: 15 minutos
- f) Sujetos de aplicación: Trabajadores de una empresa privada de Lima
- g) Puntuación y escala de clasificación

| | |
|---|-----------------|
| 1 | Ninguno o Nunca |
| 2 | Poco |
| 3 | Regular o Algo |
| 4 | Mucho |
| 5 | Todo o Siempre |

h) Dimensiones e ítems

| | |
|-------------------------|---|
| Autorrealización | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Profesional - Personal • Valoración de Logros |
| Involucramiento laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Organizacional • Identificación |
| Supervisión | <ul style="list-style-type: none"> • Soporte Laboral • Métodos de Trabajo |
| Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> • Precisión • Interacción y Fluidez |
| Condiciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Recursos - Bienestar • Retribución |

Anexo 7. Autorización de la empresa

| | |
|---|---|
| CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA | Reemplazar por el logo o nombre de la empresa o institución que autoriza. |
|---|---|

Yo Jose Luis Fuentes Carrión
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI o CE N° 10681671, como representante legal de la empresa / institución: Plásticos Nacionales S.A

con R.U.C. N° 20100367395

ubicada en la ciudad de Lima. Otorgo la **AUTORIZACIÓN** de uso de información a:

- 1) Guerrero Sánchez Isamar Pamela, con DNI/CE 46964347
- 2) _____, con DNI/CE _____

Egresado/s del Programa de pregrado (X) o Programa de Posgrado () de la Universidad Privada del Norte, para que utilice la siguiente información de la empresa:

(Detallar la información a entregar por ejemplo: libros contables, procedimientos, encuesta, plano, documentos del área XXX, etc.)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Título Profesional (X) Maestro, () Doctor.

Autorizo expresamente el uso de la información con fines académicos, incluyendo su publicación en el repositorio de la Universidad Privada del Norte, contribuyendo con la comunidad educativa y sociedad en su conjunto.

Respecto al uso del nombre y/o cualquier distintivo de la empresa, se determina:
(marcar con una "X" la opción seleccionada)

- (X) **Mantener en reserva** el nombre y/o cualquier distintivo de la empresa.
 () **Autorizo mencionar** el nombre y/o cualquier distintivo de la empresa.

Lima, 12 De mayo 2025

PLÁSTICOS NACIONALES S.A.

Jose Luis Fuentes Carrión
 Firma del Representante Legal o Autoridad
 DNI o CE: 10681671
 N° de celular de contacto: 994107474

Isamar Pamela Guerrero Sánchez
 Firma del egresado (1)
 DNI: 46964347

Isamar Pamela Guerrero Sánchez
 Firma del egresado (2)
 DNI:

Nota: se solicita mantener todos los campos de información requeridos en el presente formato.

| | | | | | |
|---------------------|---------------------|----------------|----|--------|---------------|
| CÓDIGO DE DOCUMENTO | COR-F-REC-VAC-05.04 | NÚMERO VERSIÓN | 11 | PÁGINA | Página 1 de 1 |
| FECHA DE VIGENCIA | 23/10/2024 | | | | |

Anexo 8. Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado, con el debido respeto, me presento ante usted, mi nombre es Isamar Guerrero Sánchez, y actualmente me encuentro realizando una investigación titulada “Relación entre la Satisfacción laboral y el Clima organizacional de los trabajadores en una empresa privada de Lima, 2025”. Para ello es importante contar con su valiosa participación en un cuestionario que tiene el objetivo de, Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores en una empresa privada de Lima, Perú.

De aceptar participar en la presente investigación, por favor completar sus datos en la parte inferior. Es importante mencionar que la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Gracias por su colaboración.

Yo.....con
número de DNI acepto participar en la investigación “Relación entre la Satisfacción laboral y el Clima organizacional de los trabajadores en una empresa privada de Lima, 2025”, realizada por la egresada de la Facultad de psicología, la Srta. Isamar Guerrero Sánchez.

Día: .../...../...

.....

Firma