FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2024"

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en psicología

Autores:

Nataly Antonela Becerra Sanchez
Angela Jackeline Errea Ocampo

Asesor:

Mg. Lic. Himmel Ronald Salinas Coronado
https://orcid.org/0000-0002-0264-3478

Lima - Perú

2024

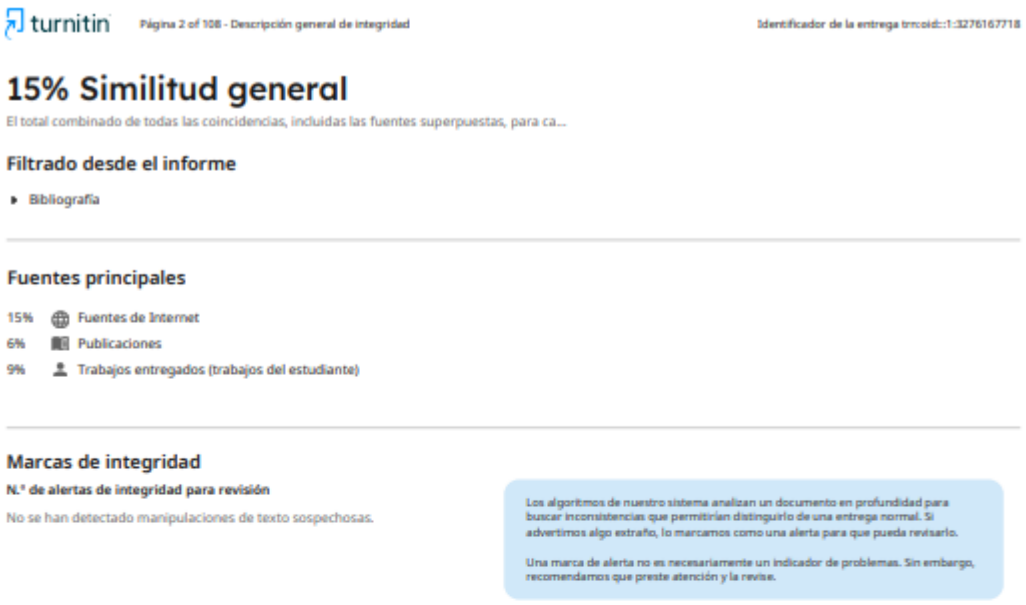
JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ERICA ROJANA GONZALEZ PONCE DE LEON
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	TANIA GUADALUPE VALDIVIA MORALES
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	HIMMEL RONALD SALINAS CORONADO
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD



turnitin Página 2 of 108 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid::1:3276167718

15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
6% 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 permitirían 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

El presente trabajo va dedicado principalmente a Dios por ser nuestra guía y fortaleza para seguir adelante ante las dificultades que se presentan.

A nuestra familia, en especial a mi hermana Yulisa Becerra por estar siempre presente y apoyarme en cada logro de mi vida, y a mi hija Lucia Nava Errea por ser mi motor de cada día, gracias por el amor, la comprensión y el apoyo incondicional, porque gracias a ellos hemos logrado las metas propuestas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios quien cuida y guía nuestro camino para cumplir nuestras metas, a nuestra familia y docentes que fueron quienes forjaron un ideal en esta importante carrera y el deseo de superación para seguir logrando nuestros objetivos, de la cual siempre estaremos agradecidas, asimismo, agradecemos a cada persona que intervino y formó parte de esta investigación.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR……..2

INFORME DE SIMILITUD……..3

DEDICATORIA…….4

AGRADECIMIENTO……5

TABLA DE CONTENIDO……6

ÍNDICE DE TABLAS……7

ÍNDICE DE FIGURAS……..8

RESUMEN……...10

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN……... 11

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA……...38

CAPÍTULO III: RESULTADOS…….51

CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES…….. 64

REFERENCIAS. ……72

ANEXOS……..78

Índice de tablas

Tabla 1 Propiedades de la población elegida 41

Tabla 2 Evidencias de análisis factorial exploratorio del instrumento del Clima Laboral . 46

Tabla 3 Evidencias de confiabilidad del instrumento de Clima Laboral 46

Tabla 4 Evidencias de análisis factorial exploratorio del instrumento del Satisfacción Laboral 48

Tabla 5 Evidencias de confiabilidad del instrumento de Satisfacción Laboral 49

Tabla 6 Valores sociodemográficos de edad y sexo 87

Tabla 7 Valores sociodemográficos de años laborando en la empresa y cargo 87

Tabla 8 Resultado Normalidad mediante Kolmogorov Smirnov de la muestra estudiada . 52

Tabla 9 Selección de la prueba estadística para correlacionar según los resultados de normalidad para las variables y sus respectivas dimensiones 53

Tabla 10 Correlación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral 54

Tabla 11 Correlación entre la Autorrealización y la Satisfacción Laboral 56

Tabla 12 Correlación entre el Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral 58

Tabla 13 Correlación entre la Supervisión y la Satisfacción Laboral 60

Tabla 14 Correlación entre la Comunicación y la Satisfacción Laboral 61

Tabla 15 Correlación entre las condiciones laborales y la Satisfacción Laboral 63

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 88

Figura 2 Niveles de la dimensión autorrealización del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 88

Figura 3 Niveles de la dimensión involucramiento laboral del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 89

Figura 4 Niveles de la dimensión supervisión del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 91

Figura 5 Niveles de la dimensión comunicación del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 92

Figura 6 Niveles de la dimensión condiciones laborales del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 93

Figura 7 Nivel de Clima Laboral según sexo de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 94

Figura 8 Niveles de Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 95

Figura 9 Niveles de la dimensión condiciones físicas de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 96

Figura 10 Niveles de la dimensión beneficios laborales de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 97

Figura 11 Niveles de la dimensión políticas administrativas de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 98

Figura 12 Niveles de la dimensión relaciones sociales de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 99

Figura 13 Niveles de la dimensión desarrollo personal de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 100

Figura 14 Niveles de la dimensión desempeño de tareas de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 101

Figura 15 Niveles de la dimensión relación con la autoridad de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 102

Figura 16 Nivel de Satisfacción Laboral según edad de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024 103

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de una empresa privada de Lima, 2024. En la investigación se estableció la metodología de tipo básica, bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 86 colaboradores de la oficina central de ventas de la empresa;

el procedimiento de recojo de la información se realizó mediante los instrumentos La Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), Luego del análisis estadístico se puede observar en la Tabla 11 que el p valor obtenido es de .018, confirmado la relación entre la dimensión y la variable, dicha relación es inversa y de magnitud baja (Rho= -.255), finalmente, al tener un resultado de un valor de p que no superó el valor de significancia se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna concluyendo que: Se da relación significativa entre la dimensión Condiciones Laborales y la SL en una empresa privada de Lima, 2024.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, Satisfacción Laboral, empresa privada, empresa de transportes, relación.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Con la intención de materializar una indagación científica realizada se centró en precisar si el Clima Laboral (CL) y se relaciona con la la Satisfacción Laboral (SL) en los trabajadores de una empresa privada de Lima, 2024.

Se precisa que en el contexto actual laboral es relevante la comprensión de los subyacentes y determinantes en la salubridad del empleado, así también sobre la producción que persiguen las empresas, es así que, uno de los elementos más relevante es el CL que consiste en las percepciones atribuidas por los trabajadores hacía las propiedades y atributos sobre su empleo y organizaciones donde laboran, otro elemento relevante es la SL que, a diferencia del CL se entiende como la impresión de satisfacción del trabajador en relación a su rol, así como, las características de su trabajo y sobre las condiciones laborales que lo rodean para cumplir su trabajo, por lo que, la importancia de estudiar sobre la posible implicancia del CL en la SL en términos relacionales radica en que ambos constituyen elementos fundamentales para el éxito de los trabajadores en el plano personal y organizacional en el plano empresarial, teniendo así un impacto en la sociedad (OIT, 2019).

Es así que un estudio revela que aproximadamente un 75% de trabajadores en el mundo tienen una percepción negativa sobre su bienestar laboral dicho indicador aborda medidas de clima y satisfacción, por lo que, revela niveles bajos en las variables que el presente estudio aborda, asimismo, menciona que dichos niveles han sido un legado de las consecuencias que causo la pandemia en dicha en el mundo laboral, dentro de los cuales el 60% de los trabajadores fueron afectados en su salud psicológica y el 55% sufrió una disminución significativa en su productividad, elementos implicados en la impresión del

clima y la satisfacción, otro indicador que repercuten en la percepción de dichas variables son las condiciones de trabajo, el cual se evidencia que a nivel mundial el 43% de trabajadores menciona tener niveles altos de estrés laboral, asimismo, el 38% menciona tener alta carga laboral y el 35% menciona que el trabajo no provee de herramientas o recursos que permitan el desarrollo óptimo de sus funciones, dichos factores contribuyen a una percepción negativa sobre el clima y la satisfacción, según revela un informe elaborado por Gallup una empresa internacional dedicada a el análisis y consultoría organizacional, estudio titulado State of the Global Workplace 2023 Report realizado en más de 93 países (Gallup, 2023).

En cuanto al rol que cumple el CL en términos relacionales con la SL en México, Pedraza (2020) reveló que tras examinar organizaciones públicas y privadas en cuanto a la relación del CL y la SL, resalto su importancia en la gestión del talento, se encontró, además, que el CO es multidimensional, con factores como recompensas, afecto, apoyo, estándares e identidad, identificando dos tipos de satisfacción, intrínseca y extrínseca, relacionadas con el trabajo y la organización, además, tres factores del CO (identidad, afecto y estándares) mostraron una asociación positiva con significancia para la satisfacción intrínseca y extrínseca, asimismo, se observaron diferencias significativas entre organizaciones públicas y privadas en algunos aspectos, lo que sugiere implicaciones en el órgano público como el privado, destacando la necesidad de que las gerencias aborden las áreas de oportunidad identificadas en los factores del CO para optimizar la gestiones relacionadas al talento humano a través de prácticas y políticas.

Otro estudio que abordó la misma línea de investigación fue el realizado en España por Alonso y Aguilera (2021) revelaron que el CL y la SL son variables que presentan

correlación positiva, lo que sugiere que mejorar el CL percibido por los colaboradores puede aumentar su SL, destacando así la importancia de considerar esta relación al diseñar estrategias de gestión de personas más efectivas, finalmente, dicho estudio sugiere que investigaciones futuras podrían explorar cómo ciertos aspectos del CL influyen en la SL, y viceversa mente, para una comprensión más completa de esta relación causal.

En el mismo sentido otro estudio realizado en Ecuador por Zambrano y Zambrado (2022) concluyen que el análisis realizado del CL y la SL presentan una interacción entre sí, tanto en su aspecto general como en los relacionados con aspectgos intrínsecos y extrínsecos, es decir que la SL está influenciada por aspectos internos y externos del individuo, como la flexibilidad, el reconocimiento por parte de los superiores, premios y compensaciones, así como el afecto de los compañeros de trabajo, además los factores de SL que más impactan en el CL incluyen el logro de actividades a tiempo, sugiriendo así que en muchos casos los colaboradores perciben no cumplir con lo planificado oportunamente, asimismo, se encontró que muchas veces los trabajadores que son evaluados no están satisfechos en la mayor parte de ocasiones con sus honorarios y la carga laboral realizado, identificando así el fenómeno alrededor de las variables.

En Perú, los desafíos en el mercado laboral se han agravado aún más por problemas políticos internos, según informa el Instituto Peruano de Economía La disminución en la población ocupada y el aumento en el subempleo han generado una situación compleja que ha impactado en la estructura y las acciones laborales dentro del país, estos cambios han tenido repercusiones directas en la SL y el CL de los trabajadores, exacerbando la percepción de inestabilidad y precariedad en el empleo. En cuanto a las cifras ofrecidas para entender

dicha problemática en relación a años previos pandémicos la población ocupada disminuyo en un 10%.(IPE, 2021).

Es así que las encuestas realizadas en Perú reflejan la preocupación por la SL y el CL entre los empleados, donde un alarmante 24% de empleados encuestados expresaron no estar felices con su trabajo actual, lo que plantea serias implicaciones para la productividad y el bienestar laboral en el país, además, la falta de medidas efectivas para abordar los problemas de CL, como señala la gerente de Training & Consulting de Adecco, por lo que, existe una real emergencia que intervenir para la optimización de condiciones laborales que generen ambientes satisfactorios laborales (INEI, 2021; Osorio, 2019).

En cuanto a la realidad sobre investigaciones realizados en la misma línea, Hualcas (2021) reveló que el nivel de autoidentificación de los colaboradores en respecto al CL influye en su grado de SL, puesto que se observan diferencias en como perciben el CL y la SL entre los trabajadores administrativos y operativos, lo que puede estar relacionado con múltiples elementos organizacionales, tales como la estructura, las reglas internas, las comunicaciones y la condición de trabajo, asimismo, los empleados administrativos tienden a tener una percepción más positiva, mientras que los operativos tienden a tener una percepción más negativa, sugiriendo que establecer políticas de mejora continua para fortalecer el compromiso empresarial con el empleado y la comunidad.

El escenario local, de la empresa TURISMO CIVA S.A.C., empresa líder peruana con 49 años de trayectoria en el rubro de transporte terrestre. Esta empresa cuenta con servicios de trasporte de pasajeros, carga y servicios privados con 24 oficinas a nivel nacional y cuentan con alrededor de 1,500 colaboradores.

En diversas ocasiones se puede notar desmotivación en los colaboradores, falta de compromiso, errores continuos en diversas áreas lo cual genera pérdidas, inadecuada comunicación entre compañeros al momento de solucionar problemas, impuntualidad, faltas no justificadas entre otros, lo cual conlleva a una alta rotación de personal, y mayor carga laboral para otros colaboradores que se les asigna realizar labores de otras áreas, esto se puede atribuir a que en la actualidad no existe un manual de organización y funciones pese a la gran cantidad de colaboradores, más allá de una capacitación inadecuada, asimismo, las capacitaciones se dan con poca frecuencia, o en horarios de labores al cual no todos pueden asistir ´porque no pueden abandonar su puesto de labores, generando un bajo rendimiento en el trabajo, debido a la falta de orientación, en ocasiones carga de trabajo excesivo; generando como consecuencia estrés laboral. Aparte de esto, otro aspecto importante a destacar la situación a nivel nacional es que debido a la Covid-19 hubo reducción y reubicación de puestos, así como bajas de personal, y eso afecta en gran medida al compromiso organizativo, y por ende trae repercusiones negativas en cuanto al CL y SL.

A razón de lo manifestado se pretendió medir el CL y la SL en la oficina central de ventas en Lima que cuenta con alrededor de 86 colaboradores. Asimismo, de acuerdo con los resultados que se obtengan, se puede elaborar planes para mejorar el CO y la SL al interior organizacional.

1.2. Marco teórico

Antecedentes:

Antecedentes internacionales.

Reyes y Larzabal (2023) investigaron como objetivo si el CL presenta relación con la SL en personal administrativo. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance correlacional, en cuanto a la toma de muestra empleó el corte transversal y no experimental de diseño. Asimismo, se usó la Encuesta de Clima Laboral de Gómez et al. (2015) y la Escala General de Satisfacción de Warr et al. (1979) como instrumentos psicométricos, aplicados a 74 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza baja con la SL ($p < .050$ y $r = .293$), de igual manera, la comunicación no presento relación con la SL ($p > .050$), asimismo, la jefatura evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza baja con la SL ($p < .050$ y $r = .268$), de igual forma, el liderazgo no presenta relación con la SL ($p > .050$), además, la estabilidad laboral evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza baja con la SL ($p < .050$ y $r = .297$), también, las relaciones interpersonales demuestran relación, directamente y con fuerza baja con la SL ($p < .050$ y $r = .328$), de igual manera, las remuneraciones no demuestran relación con la SL ($p > .050$), de igual forma, la capacitación no presenta relación con la SL ($p > .050$), además, los retos y oportunidades demuestran relación, directamente y con fuerza baja con la SL ($p < .050$ y $r = .317$), asimismo, el trabajo en equipo no se relaciona con la SL ($p > .050$), por último, el ambiente y recursos materiales demuestran relación, directamente y con fuerza moderada con la SL ($p < .050$ y $r = .293$).

Rivadeneira y Taquiza (2023) investigaron con el objetivo de conocer si el CL presenta relación con la SL en el personal del cuerpo de bomberos de Latacunga. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance correlacional, en cuanto

a la toma de muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó la "Encuesta de Clima Laboral" realizado por Piero (2018) y el "Cuestionario de Satisfacción" realizada por Spector (2018) como instrumentos psicométricos, aplicados a 67 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .834), de igual manera, la estructura organizacional evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .707), de igual forma, la comunicación evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .645), además, el liderazgo demuestran relación, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .731), de igual manera, la motivación y reconocimiento demuestran relación, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .701), por último, las relaciones interpersonales demuestran relación, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .625).

Ponce et al. (2020) investigaron con el objetivo de conocer si el CL presenta relación con la SL en personal universitario público. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance correlacional, en cuanto a la toma de muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó la Escala de Clima Laboral de Ponce et al. (2020) y la Escala de Satisfacción de Ponce et al. (2020) como instrumentos psicométricos, aplicados a 245 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .631), de igual manera, las relaciones personales evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza

moderada con la SL (p = .000 y r = .583), de igual forma, la afiliación evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .604), por último, la identidad institucional demuestran relación, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .604).

Reyes y Fernández (2023) investigaron como objetivo conocer si el CL presenta relación con la SL en el personal de una dependencia gubernamental. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance correlacional, en cuanto a la toma de muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó la Escala de Clima organizacional (CL-SPC) y la Escala de SL (SL-SPC) de Palma (2004; 2006) como instrumentos psicométricos, aplicados a 22 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .004 y r = .590), de igual manera, la autorrealización evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .007 y r = .558), de igual forma, el involucramiento laboral evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .004 y r = .594), además, la supervisión evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .012 y r = .528), de igual manera, la comunicación evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .002 y r = .621), por último, las condiciones laborales demuestran relación, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .003 y r = .610).

Soria et al. (2019) investigaron con el objetivo de conocer si el CL presenta relación con la SL en personal institucional superior. Empleando un marco metodológico cuantitativo

como enfoque, con un alcance correlacional, en cuanto a la toma de muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin & Stringer (1968) y la Escala General de SL de Warr et al. (1979) como instrumentos psicométricos, aplicados a 208 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL ($p < .050$ y $r = .701$), de igual manera, la estructura evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL ($p < .050$ y $r = .701$), de igual forma, el afecto y apoyo demuestran relación, directamente y con fuerza alta con la SL ($p < .050$ y $r = .837$), además, la recompensa evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL ($p < .050$ y $r = .740$), de igual manera, la responsabilidad evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL ($p < .050$ y $r = .503$), de igual forma, los estándares evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL ($p < .050$ y $r = .520$), por último, los riesgos demuestran relación, directamente y con fuerza moderada con la SL ($p < .050$ y $r = .584$).

Antecedentes nacionales

Mendoza (2024) investigo con el objetivo de conocer si el CL presenta relación con la SL en el personal del área administrativa en Tumbes. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance descriptivo correlacional, en cuanto a la toma de muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó la Clima Laboral-SPC de Palma (2004) y la Escala de SL (NTP 394) de Warr et al. (1995) como instrumentos psicométricos, aplicados a 62 trabajadores como muestra. Finalmente, la

investigación presentó como resultados que a nivel general el Clima Laboral evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la Satisfacción Laboral (p = .000 y r = .591), de igual manera, la realización personal (autorrealización) evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .560), asimismo, la supervisión evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .663), de igual forma, el involucramiento laboral evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .588), además, la comunicación evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .469), por último, las condiciones laborales demuestran relación, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .653).

Huiza (2023) investigo con el objetivo de conocer si el CL presenta relación con la SL en servidores de Huancavelica. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance correlacional, en cuanto a la toma de muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó la Clima Laboral-SPC y la Satisfacción Laboral -SPC de Palma (2004; 2006) como instrumentos psicométricos, aplicados a 45 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL no presenta relación con la SL (p = .096), de igual manera, la autorrealización no presenta relación con la SL (p = .572), de igual forma, el involucramiento laboral evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza baja con la SL (p = .031 y r = .322), asimismo, la supervisión no presenta relación con la SL (p = .336), además, la comunicación no presenta relación con la SL (p = .100), por último,

las condiciones laborales demuestran relación, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .494).

López y Torres (2020) investigaron con el objetivo de conocer si el CL presenta relación con la SL en empleados de una empresa. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance descriptivo correlacional, en cuanto a la toma de muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó la "Escala de Clima organizacional realizado por los autores López y Torres (2020) y la "Escala de Satisfacción Laboral" realizado por los autores López y Torres (2020) como instrumentos psicométricos, aplicados a 65 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza muy alta con la SL (p = .000 y r = .991), de igual manera, la estructura evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza muy alta con la SL (p = .000 y r = .954) , de igual forma, la autonomía evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza muy alta con la SL (p = .000 y r = .979), asimismo, la recompensa evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza muy alta con la SL (p = .000 y r = .961), además, el calor y apoyo evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza muy alta con la SL (p = .000 y r = .976), por último, la seguridad evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza muy alta con la SL (p = .000 y r = .989).

Gamarra y Vera (2020) investigadores con el objetivo de conocer si el CL presenta relación con la SL en trabajadores de Cuzco. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance descriptivo correlacional, en cuanto a la toma de

muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó la Clima Laboral-SPC y la Satisfacción Laboral-SPC de Palma (2004; 2006) como instrumentos psicométricos, aplicados a 116 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .709), de igual manera, la autorrealización evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .873) , de igual forma, el involucramiento laboral evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .843), asimismo, la supervisión evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .828), además, la comunicación evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .836), por último, las condiciones laborales demuestran relación, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .807).

Poma (2019) investigo con el objetivo de conocer si el CL presenta relación con la SL en trabajadores de revisiones técnicas vehiculares. Empleando un marco metodológico cuantitativo como enfoque, con un alcance descriptivo correlacional, en cuanto a la toma de muestra empleó el corte transversal en un diseño no experimental. Asimismo, empleó la Clima Laboral-SPC y la Satisfacción Laboral-SPC de Palma (2004; 2006) como instrumentos psicométricos, aplicados a 30 trabajadores como muestra. Finalmente, la investigación presentó como resultados que a nivel general el CL evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza muy alta con la SL (p = .000 y r = .983), de igual manera, la autorrealización no presenta relación con la SL (p = .104), de igual forma,

el involucramiento laboral no presenta relación (p = .768), asimismo, la supervisión evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .858), además, la comunicación evidencia relación significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .716), por último, las condiciones laborales demuestran relación, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .821).

Teorías relacionadas al tema.

Clima laboral

Para definir la variable clima laboral o también conocido como clima organizacional fue necesario revisar diversas obras de la literatura científica, en ese sentido Sánchez et al. (2015) refiere a Sudarsky quien teóricamente postula que, el clima organizacional es una idea integrada la cual determina la forma en como las normas internas, manejos administrativos, las ciencias aplicadas y los conductos regulares, etc., se manifiestan mediante el clima y las recompensas en la conducta de los equipos de trabajo y los colaboradores que pueden llegar a ser disuadidas por lo antes mencionado.

Palma (1999) considera que el clima organizacional es multidimensional, además, implica que su medición se desarrolla hacia varios contornos; recalcan entre las diferentes áreas, el control es realizado por los superiores directos; la autorrealización, condiciones laborales; la comunicación; o realización personal y la implicancia laboral con los valores corporativos y estándares de la corporación y debido a estas dimensiones se varía dependiendo la relevancia que se asigne a los trabajadores en cada entidad.

Asimismo, Álvarez (1995), señala que el entorno de trabajo y el clima organizacional, proveniente de una manifestación y exteriorización de diversas variables

como; físico, interpersonal, y organizacional, por otro lado, en cuanto al área que los individuos conviven y ejecutan su labor incide de forma evidente en cuanto a su agrado y comportamiento, así como, en su imaginación, rendimiento y eficiencia.

De igual manera, Goncalves (2000), plantea que la estructura organizacional, y los factores como las condiciones laborales, la relación laboral, las actitudes, y el desempeño, ocasionan un clima en concreto y este se da de acuerdo a las impresiones de los individuos que forman parte de este sistema, por tanto, el comportamiento de los integrantes son el resultado del clima, y estas actitudes inciden en el organismo y clima, de esta manera se cumple el ciclo. En síntesis, la percepción de cada colaborador es el clima organizacional, el cual se va formando de acuerdo a las experiencias con las personas que interactúa.

Teoría del clima organizacional - Corichi et al. (2013) menciona a Rensis como autor relevante que postula teóricamente que de acuerdo a las actitudes de los cargos superiores y el manejo de la organización tiene un alto grado de influencia respecto al proceder de los colaboradores, puesto que, la respuesta será de acuerdo a lo que perciben. En ese sentido, estableció su teoría de las 3 variables que según este autor afectarían el clima laboral en base a la impresión de los colaboradores. Las variables son las siguientes:

1. Variables causales o independientes: Considera que estas variables están presentes en el progreso de la organización y las respuestas que recibe, los cuales son: Las decisiones, estructura administrativa y organizativa, competencia y las actitudes.

2. Variables Intermedias: Estas miden el estado intrínseco de la corporación, los cuales son reflejados mediante la motivación, toma de decisiones y la comunicación de los colaboradores.

3. Variables finales: Considera que surgen como resultado de las variables uno y dos y estas canalizan y establecen las respuestas recibidas de la empresa como las ganancias, productividad, y las pérdidas.

Teoría de Litwin y Stinger – sobre dicha teoría Reinoso y Araneda (2007) menciona que los autores Litwin y Stinger postularon teóricamente nueve dimensiones que, según él, mediante estas se explica el clima organizacional de las organizaciones, es así que, las dimensiones en mención son la identidad, estructura, recompensa, responsabilidad, desafío, cooperación, relaciones, conflictos y estándares.

Teoría de las Dimensiones - Sobre dicha teoría Ramos (2012) menciona como los autores Pritchard & Karasick postularon teóricamente 11 dimensiones, con las cuales consideran que ayudara a medir el clima en las organizaciones, dimensiones constituidas por la estructura, autonomía, rendimiento, conflicto y cooperación, status, relaciones sociales, centralización en la toma de decisiones, remuneración, motivación, y flexibilidad de innovación, por lo que, en síntesis, el concepto de clima organizacional se puede decir que es reciente, se define como el ambiente generado por las interacciones sociales en el ámbito de las organización y el mismo ambiente se puede ver afectado por diversos factores como valores, creencias, el sistema formal e informal, y ámbito físico que lo rodea, generando una alteración significativa en la motivación, la satisfacción y productividad de los colaboradores, por lo que, es importante comprenderlo y mejorarlo para crear un ambiente de trabajo positivo, es en ese sentido que existen diferentes enfoques para estudiar el clima organizacional, desde el objetivo, que se centra en las características permanentes de la organización, hasta el subjetivo, que se basa en las percepciones de los empleados.

Satisfacción laboral

Para definir la variable desempeño laboral, se consultó a diversos autores expertos en el tema Pyjol y Dabos (2018) mencionan los postulados teóricos de Judge y Hulin, así como, Spector, quienes mencionan que, la satisfacción laboral es un grado de respuesta de una persona que siente gusto por la labor que realiza dentro de una organización, además repercute en la satisfacción y bienestar personal de la vida de los colaboradores.

Palma (2005), considera que la satisfacción laboral es la aptitud u orientación moderadamente estable hacia la ocupación de una persona dentro de una organización, en base a valores y convicciones que son desarrollados de acuerdo a sus experiencias laborales.

Palma (2006), menciona que la satisfacción laboral es la postura que manifiesta el colaborador respecto a su trabajo en cuanto al crecimiento personal, beneficios, remuneraciones, políticas administrativas, condiciones físicas, condiciones materiales, relacionamiento con sus compañeros de trabajo y superiores, en conclusión, todo aquello que le facilita el desarrollo de sus labores dentro de la organización.

Teoría de las Necesidades – dicha teoría como menciona Ramos (2012) fue postulado teóricamente por Maslow, quien consideró que todo ser humano tiene inclinación innata orientada a la autorrealización y el crecimiento personal, por tanto, busca satisfacer mediante una forma estructural, las cuales son ordenadas según la importancia que tienen cada una, y las mencionamos a continuación:

- **Fisiológicas:** Estas necesidades son innatas y se orientan a la supervivencia de cada ser humano.
- **De seguridad:** orientada hacia la búsqueda de protección ante las amenazas, huida ante el peligro y la búsqueda de la tranquilidad.

- **Sociales**: necesidad de afecto, pertenencia, filiación, establecer amistades, aceptación e interacción con cierto grupo social
- **De reconocimiento:** orientada hacia la autoestima, autoevaluación, seguridad de sí mismo, la necesidad y reconocimiento social, de aprobación, de estatus, reputación, prestigio y consideración.
- **De autorrealización:** necesidad de desarrollar sus capacidades y realizarse como ser humano, busca experimentar competencia, autonomía, autocontrol, independencia y realización de su potencial y talentos individuales.

Estos niveles están mediante una jerarquía de acuerdo a la importancia e influencia que ejerce una sobre la otra, es como un escalón que debe satisfacer una para pasar a la siguiente, de tal manera que la satisfacción de cada necesidad de orden inicial es imprescindible para poder satisfacer las necesidades, en cuanto una necesidad se satisface, nace otra necesidad del siguiente nivel y la cual mueve al individuo el buscar como satisfacerla, una necesidad que no haya sido totalmente satisfecha no es motivadora, por lo cual, esta teoría nos explica que, si se aplica dentro de una empresa, implicaría que los directivos perciban en qué nivel de las necesidades se encuentra cada colaborador y ver si se encuentren satisfechas o caso contrario ajustar las motivaciones o recompensas que faltan satisfacer.

Teoría de las Necesidades – dicha teoría como menciona Ramos (2012) fue postulado teóricamente por McClelland propuesta en base a tres tipos de necesidades: las cuales son; afiliación, logro, y poder, explica cómo el anhelo de logro, poder y afiliación afectan las acciones de las personas, es así, que, los individuos con necesidad de filiación buscan ser parte de un grupo específico, por tanto, optan por ser colaborativos antes que

competitivos, puesto que, buscan sentirse apreciados y aceptados en un grupo social, por tanto, este grupo puede desempeñarse mejor como empleados que como líderes, por su parte los individuos con necesidad de logro, buscan alcanzar metas que refleje un desafío en el trabajo o que necesitan desarrollar ciertas habilidades para lograrlo, suelen ser muy eficaces a nivel individual, es así, que, en cuanto a los individuos con necesidad de poder, son motivados por el afán de generar asombro ante los demás, con la finalidad de controlar e influir en el comportamiento de los demás, se sienten satisfechos en situaciones en las que ganan a nivel competitivo, esta teoría considera que todas las personas tienen estas necesidades, pero en cada persona se desarrolla en un nivel diferente, puesto que, varias personas no pueden manifestar las mismas conductas en el mismo grado, puesto que, cada ser humano ha ido formando su personalidad

Teoría de la Fijación de Metas – sobre dicha teoría Ramos (2012) fue postulado teóricamente por Locke y Latham quienes formularon que, las metas son aquello que hace que un individuo se esfuerce para alcanzarla, es así, que, el deseo de lograr una meta es la base de la motivación del ser humano, el establecer una meta en las actividades tiene una gran importancia, puesto que motiva e impulsa a tener un mayor rendimiento, donde las metas pueden tener varias funciones, considera que, si se le fija una meta a una persona, esta hará que centren la acción y la atención llevándolos a tener mayor atención en su labor, esta también hará que se incremente la energía y el esfuerzo ante la acción que está realizando, por tanto, aumentara la persistencia llevando a elaborar estrategias, entonces, al plantear una meta a un colaborador puede brindar mayores resultados positivos a futuro, puesto que al culminarla lo motivará y se sentirá satisfecho consigo mismo, estas metas pueden ir de la mano con recompensas para una mayor motivación, se debe orientar una meta de manera

eficaz en una organización, la cual conlleve a una satisfacción de las necesidades de estima y logro en los colaboradores con la finalidad de obtener la autorrealización en los colaboradores.

Teoría del Ajuste en el Trabajo – sobre dicha teoría Merino (2011) menciona como los autores Dawis & Lofquist postularon teóricamente que ha mayor relacionamiento de las habilidades de un colaborador con las exigencias del empleador, existe mayor probabilidad de obtener resultados positivos en la función que realice o se le asigne, por consiguiente, conseguirá resultados beneficiosos para el empleador, además, si los valores de un colaborador se relación de manera positiva con los incentivos de la organización, mediante los cuales busca suplir a través del trabajo existe mayor probabilidad que el colaborador perciba su trabajo como algo satisfactorio, por lo que, el nivel de insatisfacción y satisfacción ayuda a proveer la permanencia o adaptación de un colaborador en su puesto de trabajo, y de que este logre tener éxito profesional y satisfacción personal, asimismo, este presenta un relacionamiento de los colaboradores en el ambiente laboral, en el cual señala que el nivel de adaptación nos brindara resultados importantes tanto para el colaborador como para la organización.

Parra del Párraga et al. (2008) menciona como el autor Robbins postuló teóricamente que las variables centrales que generan un beneficio a la satisfacción laboral son: una labor psicológicamente sugestiva, incentivos positivos e igualitarios, así como, relaciones saludables con sus compañeros de trabajo, que también coincide, con Glen quien teóricamente postuló como factores de satisfacción laboral: La naturaleza del trabajo, los premios, las relaciones entre iguales y el apoyo del superior.

Chiavenato (2000), nos dice que la remuneración económica representa a una de las más compuestas transacciones, puesto que, cuando el individuo asume un puesto determinado, está en la obligación de cumplir con determinada rutina de actividades diarias y el relacionamiento dentro de la organización con los demás colaboradores, por el cual recibe un salario, es por ello, que la remuneración es una motivación extrínseca, puesto que, es una de las fuentes indispensables que rige un estilo de vida en una persona en lo que refiere a la función de su valor, y es por ello que, para el colaborador es lo que determina su valor y para la organización es un costo y una inversión.

En síntesis, la satisfacción laboral es de gran interés en psicología organizacional, sociología, economía y dirección de empresas, puesto que se define como el estado emocional positivo que experimenta un individuo en su trabajo, por lo que, diversos autores han estudiado este concepto desde diferentes perspectivas, destacando su importancia como determinante del bienestar individual, el compromiso organizacional y el éxito empresarial.

1. Marco conceptual

Definición conceptual de Clima Laboral

En relación al presente estudio se define como CL desde la definición brindada por Palma (2004), quien define al clima laboral como una percepción colectiva que los miembros de la organización tienen respecto al ambiente de trabajo en una empresa. Se trata de una evaluación subjetiva y multidimensional que abarca diversos aspectos como las relaciones interpersonales, condiciones laborales, el liderazgo, la comunicación, y las oportunidades de crecimiento, las cuales según Palma se compone de las siguientes dimensiones:

1. Autorrealización personal: El grado de desarrollo de sus habilidades y talentos que siente el colaborador que su trabajo le permite desarrollar y alcanzar su máximo potencial y encontrar significado en su trabajo. Se caracteriza por la existencia de oportunidades para el crecimiento profesional, la adquisición de nuevas habilidades y la toma de decisiones autónomas.

2. Involucramiento laboral: El nivel de compromiso que siente el colaborador con su trabajo, motivados para dar lo mejor de sí y orgullosos de pertenecer a la organización, se caracteriza por la participación activa en las tareas, el vínculo que siente con los objetivos de la organización y el entusiasmo por el trabajo.

3. Supervisión: El tipo de relación que existe entre los colaboradores y sus supervisores, caracterizada por el apoyo, la orientación, la comunicación clara y la confianza mutua. Un buen supervisor proporciona a los empleados la dirección y el feedback necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, a la vez que crea un ambiente de trabajo positivo y motivador.

4. Comunicación: El flujo de información clara, precisa y oportuna dentro de la empresa, se caracteriza por la existencia de vías de comunicación abiertos y accesibles, la diafanidad que existe en la información y el respeto por las diferentes opiniones.

5. Condiciones laborales: Las características del entorno físico de trabajo que impactan en la seguridad y bienestar de los empleados, se refiere a la calidad del espacio físico (iluminación, ventilación, etc.), la disponibilidad de recursos y herramientas necesarias para el trabajo, así como, las medidas de higiene y seguridad implementadas.

Satisfacción Laboral

Asimismo, para definir la variable SL se utilizó la definición brindada por Palma (2006), quien menciona a la SL como el sentimiento positivo que experimenta un trabajador como respuesta de su trabajo. Se trata de una evaluación subjetiva que refleja el nivel de satisfacción del trabajador, motivado y satisfecho motivado con su trabajo, las cuales según la autora se compone por las dimensiones a continuación:

1. Condiciones Físicas o Materiales: El nivel de satisfacción de los empleados con el ambiente físico de trabajo, los recursos y herramientas disponibles y las medidas de seguridad e higiene implementadas, también hace referencia a la comodidad del espacio físico, la disposición de los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y la seguridad del entorno laboral.

2. Beneficios Laborales y Remunerativos: Esta dimensión se refiere al nivel en que los empleados están satisfechos con su salario, beneficios sociales y la percepción que tienen respecto a la equidad de las remuneraciones. Se refiere a la suficiencia del salario, la variedad y calidad de beneficios sociales (vacaciones, seguro médico, etc.) y la percepción de que el pago recibido es justo en comparación con el trabajo realizado.

3. Políticas Administrativas: El grado en que los empleados están satisfechos con la claridad, transparencia y justicia de las políticas de la empresa, se refiere a la existencia de reglas y procedimientos claros y conocidos por todos, la diafanidad al momento de la toma de decisiones y la percepción de que las políticas son justas y equitativas para todos los empleados.

4. Relaciones Sociales: El grado en que los empleados están satisfechos con las relaciones que tienen con sus compañeros de trabajo y superiores, se refiere a la presencia

de un clima de trabajo satisfactorio, positivo y apoyo mutuo, donde las relaciones interpersonales son cordiales y basadas en el respeto.

5. Desarrollo Personal: El grado en que los empleados están satisfechos con las oportunidades que tienen para aprender y crecer profesionalmente, se refiere a la presencia de programas de desarrollo y formación, la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos y la percepción de que el trabajo contribuye al crecimiento personal.

6. Desempeño de Tareas: El grado en que los empleados están satisfechos con su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva y con la satisfacción que obtienen del mismo, se refiere a la percepción de que se tiene la capacidad y las habilidades adecuadas para ejecutar el trabajo, la satisfacción con los resultados del trabajo y la sensación de logro al completar las tareas.

7. Relación con la Autoridad: El grado en que los empleados están contentos con la calidad de la relación que tienen con sus supervisores, se refiere a la percepción de que el supervisor es supportive, proporciona una dirección clara y feedback constructivo, y se interesa por el bienestar de los colaboradores.

1.3. Justificación

Justificación Teórica:

El estudio implemento y asimilo los modelos conceptuales establecidos por múltiples investigadores en el contexto específico de la empresa abordada, modelos que postulan que la percepción del CL y la SL están intrínsecamente relacionadas, especialmente en lo que respecta a la remuneración como factor motivacional. Dado que la investigación anterior realizada en 2019 reveló una preocupante discrepancia entre la percepción del CL y la SL,

esta investigación busca validar si las teorías de Palma (2004) y Palma (2006) siguen siendo aplicables en el contexto actual, incluso después de eventos disruptivos como la pandemia y sus consecuencias asociadas, como el recorte de personal y ajustes salariales.

Justificación Práctica:

En la práctica, la investigación es crucial para la empresa analizada, ya que proporcionará información valiosa sobre el estado actual del CL y la SL de sus empleados. Esto permitirá a la empresa distinguir áreas a mejorar desarrollando estrategias específicas para abordar las preocupaciones de los empleados, especialmente en un momento en el que la moral y la productividad pueden verse afectadas por la incertidumbre económica y los cambios en las condiciones laborales. Además, al comprender mejor la relación entre el CL y la SL, la empresa estará mejor equipada para implementar prácticas y políticas que promuevan entornos laborales saludables y motivadores, conduciendo a mayores retenciones de empleados, mejores desempeños organizacionales y mayores indicadores de competitividad en el mercado.

Justificación Metodológica:

La elección de la metodología de esta investigación se justifica por su capacidad para proporcionar datos cuantitativos robustos que permitan una comprensión sobre la posible relación del fenómeno estudiado, empleando instrumentos estructurados permitió la recopilación detallada de las percepciones y experiencias en relación con el CL y la SL, los cuales presentarán propiedades psicométricas de validez y confiabilidad a fin de garantizar la objetividad de los datos, además de ser de ayuda para futuros investigadores que deseen medir dichas variables en un contexto similar, por lo que sumado a la metodología permitirá

comparar los hallazgos con estudios anteriores, lo que ayudará a evaluar el impacto de eventos en un contexto posterior a una pandemia en el bienestar en el contexto laboral.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre el Clima Laboral y la SL en una empresa privada de Lima, 2024?

Problemas específicos

¿Existe relación entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024?

¿Existe relación entre la dimensión el Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024?

¿Existe relación entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024?

¿Existe relación entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024?

¿Existe relación entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024?

1.5. Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Objetivos específicos

Determinar si existe relación entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Determinar si existe relación entre la dimensión involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024

Determinar si existe relación entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024

Determinar si existe relación entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024

Determinar si existe relación entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_0: No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Hipótesis específicas

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_0: Existe relación significativa entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_0: Existe relación significativa entre la dimensión Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_0: Existe relación significativa entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_0: Existe relación significativa entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H_0: Existe relación significativa entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

1.1 Tipo de investigación

Se realizó el método bajo el tipo básica de investigación, puesto que se enfocó en una empresa de transportes privado en Lima, con la finalidad contribuir al conocimiento académico sobre cómo estos dos factores se relacionan en dicho contexto específico a fin de comprender y explicar la problemática identificada generando así más literatura al respecto.

La investigación fundamental, básica o pura, se utiliza en el ámbito científico para comprender y ampliar conocimientos sobre una situación, problema o estudiado, siendo su principal objetivo generar datos que permitan entender el fenómeno observado (Hernández, 2023).

1.2 Enfoque de investigación

Se estableció el enfoque cuantitativo el cual permite un método que permita cuantificar las variables del estudio y así analizar su correlación estadística, es así que el enfoque cuantitativo proporciona las herramientas necesarias para realizar este tipo de análisis de manera rigurosa y replicable.

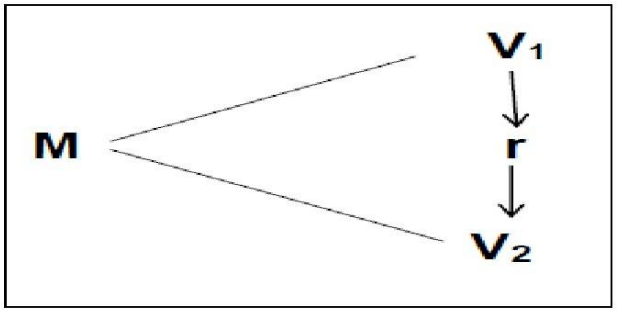
El enfoque cuantitativo, se basa en recopilación de datos los cuales luego son analizados objetivamente, el cual se vale de técnicas como encuestas, experimentos controlados y análisis estadísticos con el fin de conseguir resultados para una comprensión objetiva de un fenómeno (Hernández y Mendoza, 2018).

1.3 Nivel de investigación

Se empleó el alcance o nivel correlacional puesto que el estudio pretende determinar la relación entre el CL y la SL, en dicho panorama el nivel correlacional es ideal, al permitir analizar cómo varía la SL en función de las variaciones en el CL, proporcionando una comprensión más clara de su interrelación sin necesidad de intervención experimental, tal y como se muestra en la Figura 1 donde M es igual a la muestra y V1 es igual a la variable Clima organizacional, r es igual a la posible relación entre las variables estudiadas y V2 a la variable Satisfacción laboral (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Diagrama de alcance correlacional



El nivel correlacional, se enfoca en analizar estadísticamente la relación entre dos o más variables objeto de estudio sin manipularlas, dichos estudios permiten conocer la dirección, magnitud e influencia entre variables estudiadas (Hernández et al., 2014).

1.4 Diseño de investigación

De igual manera, de diseño no experimental a razón que el estudio observa el CL y la SL tal como existen en la empresa de transportes privado estudiada, sin intervenir ni manipular estas variables, permitiendo recolectar datos en un entorno real y obtener resultados que reflejen fielmente la realidad del contexto estudiado.

El diseño no experimental es aquel que centra la observación y recopilación de datos sin manipularlos deliberadamente, por lo que, para observar la relación o efecto entre variables son observadas en su estado natural a fin de recolectar la información objetiva sobre dicho fenómeno (Hernández y Mendoza, 2018)

Asimismo, se empleó un corte de investigación transversal para conocer la relación entre el CL y la SL en la empresa de transportes privados en Lima en el año 2024, puesto que el estudio estuvo orientado a la recolección datos en un único punto momento a razón de obtener una visión clara y actual de la situación sin requerir un seguimiento a lo largo del tiempo.

El corte de investigación transversal, es un método basado en recolección de datos muestrales en un solo momento en el tiempo, donde únicamente se obtiene una muestra por participante en el caso de los estudios sociales o de la salud (Hernández, 2023).

2. Participantes

2.1 Población

La totalidad de trabajadores pertenecientes a una empresa privada de transportes, correspondientes a una agencia de Lima centro del año 2024, los cuales fueron 86, integran la población.

En ese sentido cabe señalar que la población en un estudio hace referencia a la totalidad de elementos (personas, animales, objetos, etc.) que comparten ciertas características (ciudad, región, país, etc.) y que es materia estudiada en contexto de un fenómeno a investigar (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 1

Propiedades de la población elegida

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Empleados oficina central	Administrativos	4	4.7
	Operarios	82	95.3

Nota. Empleados de la oficina 28 de julio (Empresa Turismo CIVA)

2.2 Muestra

Finalmente, es preciso señalar que el estudio no conto con una muestra, sino, que se valió del método de investigación del censo, el cual es un proceso en el que se analizan todos los miembros de una población, en el contexto de un fenómeno estudiado en determinada investigación, es así que, se considera a la población a la totalidad de elementos relevantes para su estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo que, luego de la aplicación de los criterios incluyentes y excluyentes, no eliminaron a ningún participante, finalizando el estudio con 86 colaboradores, correspondientes a una agencia privada de transportes de Lima centro del año 2024.

La elegibilidad (inclusión y exclusión) están dentro de los criterios de elegibilidad los cuales son una serie de características específicas que permiten determinan si un participante puede o no formar parte de la muestra en una investigación, en ese sentido los criterios de inclusión son aquellos que se utilizan para seleccionar a los participantes idóneos y representativos en el contexto del fenómeno estudiado (Hernández, 2023) .por lo que, se establecieron:

Criterios de Inclusión

- Aceptar el consentimiento informado.
- Ser trabajador activo de la empresa en el momento de la recolección de datos.

- Contar con al menos tres meses en la empresa.
- Desempeñar funciones dentro de la empresa.
- Aceptar voluntariamente.

Criterios de Exclusión

Los cuales son las características que no hace elegible o impiden que un candidato participe en el estudio (Hernández, 2023). Para lo cual se establecieron los siguientes:

- Estar de licencia o bajo suspensión laboral en el proceso de recolección de datos.
- No contar con las capacidades cognitivas o físicas para responder el cuestionario.
- No contestar correctamente los instrumentos de la investigación.

2.3 Operacionalización de variables

Clima Laboral

Definición conceptual

El CL se define, según Palma (2004) en medida de la autopercepción global en relación al ambiente donde se cumple funciones laborales. Es una evaluación subjetiva y multidimensional que abarca diversos aspectos como las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo. En resumen, es la aprehensión compartida del entorno laboral.

Definición operacional

La definición operacional del CL se refiere a cómo se mide y evalúa este concepto en la investigación mediante el cual para Palma (2004) se realiza mediante su instrumento de CL mediante la relación de sus dimensiones las cuales son la autorrealización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales.

Dimensiones

Palma (2004) estableció las siguientes dimensiones:

1. autorrealización personal.

2. Involucramiento Laboral.

3. Supervisión.

4. Comunicación.

5. Condiciones Laborales.

Satisfacción Laboral

Definición conceptual

La SL se define, según Palma (2006), como el sentimiento positivo que experimenta un trabajador como resultado de su trabajo. Es una evaluación subjetiva que refleja el nivel del trabajador en referencia de felicidad y motivación en el centro laboral.

Definición operacional

La definición operacional de la SL se refiere a cómo se mide y evalúa este concepto en la investigación mediante el cual para Palma (2004) se realiza mediante su instrumento de CL mediante la relación de sus dimensiones las cuales son las condiciones físicas o materiales, los beneficios laborales o remunerativos, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas, y la relación con la autoridad

Dimensiones

Palma (2006) estableció las siguientes dimensiones:

1. condiciones físicas o materiales.

2. Beneficios laborales o remunerativos.

3. Políticas administrativas.

4. Relaciones sociales.

5 Desarrollo personal.

6. Desempeño de tareas.

7 Relación con la autoridad.

2.4 Técnicas e Instrumentos y Análisis de Datos

De igual manera, para asegurar resultados confiables en primer lugar se empleó la técnica de recolección encuesta, aludiendo a emplear un instrumento en una persona o más personas recabando así información pertinente a la investigación que puede aplicarse de manera física, virtual u otras formas, asimismo, el concepto de instrumentos de recolección refiere a aquellas herramientas utilizadas a fin de recopilar información de las variables de estudio que pueden ser cuestionarios, guías de entrevista, escalas de observación, entre otras, siendo así un recurso que permite registrar la información de manera sistemática (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos

La Escala de Clima Laboral (CL-SPC). El cual instituido por Sonia Palma Carrillo para el año 2004, dicha escala está orientado a evaluar como perciben los trabajadores acerca del CL en una empresa, evaluando así cinco dimensiones del CL, los cuales son la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, es de administración individual o colectiva en trabajadores con dependencia laboral, presenta niveles locales y específicos para sus dimensiones, el

instrumento fue elaborado bajo escala Likert de 5 puntuaciones, las cuales al obtener sus sumas totales se obtiene la calificación global y de sus dimensiones.

Ficha técnica	
Nombre:	Ecala de Clima Laboral (CL-SPC)
Autor:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima – Perú
Año de publicación	2004
Administración	Individual / Colectiva
Ámbito de aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Propósito	Nivel de percepción global del clima laboral y especifica en relación a; Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales
Puntuación	Calificación manual / de 1 a 5 puntos por ítem
Duración	De 15 a 20 minutos aproximadamente.

Validez

La Escala de CL cuenta con validez por análisis factorial exploratorio con un valor de Kaiser-Meyer (KMO) de .980 y un p valor de .000, en una muestra de Lima Metropolitana. (Palma, 2004).

En cuanto el presente estudio sometió a validez por análisis factorial el instrumento, es así que la Tabla 2 evidencia que su valor en la medida KMO de .874, valor que indica que los datos son aceptablemente válidos, asimismo, la Prueba de esfericidad de Bartlett (PEB) presenta un valor de p es de .000, lo que indica que el instrumento estructuralmente es significativamente válido para medir el CL (Kline, 2023).

Tabla 2

Evidencias de análisis factorial exploratorio del instrumento del Clima Laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida KMO de adecuación de muestreo		.874
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3594.787
	gl	1225
	Sig.	.000

Confiabilidad

La Escala de CL cuenta con confiabilidad realizada mediante Alfa de Cronbach (AC) que presenta un valor de .97 y Split Half de Guttman de valor de .90 a nivel general en muestra de Lima Metropolitana. (Palma, 2006).

En cuanto a las evidencias psicométricas de confiabilidad se sometió a prueba de consistencia interna con AC, se constata en la Tabla 3 que el instrumento presento un valor a nivel general de .973 el cual menciona que es altamente confiable, por lo que, el instrumento presenta consistencia en sus mediciones (Field, 2009).

Tabla 3

Evidencias de confiabilidad del instrumento de Clima Laboral

Variables / Dimensiones	Confiabilidad
Clima laboral	.973
Autorrealización personal	.908
Involucramiento Laboral	.888
Supervisión	.903
Comunicación	.875
Condiciones Laborales	.836

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Dicha escala instituida por Sonia Palma Carrillo en 2006 el cual tiene como objetivo evaluar los grados de satisfacción que sienten los colaboradores con su trabajo, evaluado sus siete dimensiones las cuales son las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad, es de administración individual o colectiva en trabajadores con dependencia laboral, presenta niveles locales y específicos para sus dimensiones, el instrumento fue elaborado bajo escala Likert de 5 puntuaciones, las cuales al obtener sus sumas totales se obtiene la calificación global y de sus dimensiones.

Ficha técnica	
Nombre:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autor:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Lima – Perú
Año de publicación	2006
Administración	Individual / Colectiva
Ámbito de aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral
Propósito	Nivel de percepción global del clima laboral y especifica en relación a; Condiciones físicas o materiales, Beneficios laborales o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad
Puntuación	Calificación manual / de 1 a 5 puntos por ítem
Duración	De 15 a 20 minutos aproximadamente.

La Escala de SL cuenta con validez de criterio en comparación del cuestionario de SL de Minnesota cuyo análisis obtuvo un valor de .40 y un valor de $p<0.05$. (Palma, 2006).

En cuanto el presente estudio sometió a validez por análisis factorial el instrumento, es así que la Tabla 4 evidencia que su valor en la medida KMO de .848, valor que indica que los datos son aceptablemente válidos, asimismo, la PEB presenta un valor de p es de .000, lo que indica que el instrumento estructuralmente es significativamente válido para medir la SL (Kline, 2023).

Tabla 4

Evidencias de análisis factorial exploratorio del instrumento del Satisfacción Laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida KMO de adecuación de muestreo		.848
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1961.961
	gl	1225
	Sig.	.000

Confiabilidad

La Escala de SL cuenta con confiabilidad realizada mediante AC que presenta un valor de 0.79 a nivel general, en 300 encuestados de Lima Metropolitana como muestra (Palma, 2006).

En cuanto a las evidencias psicométricas de confiabilidad, se sometió a prueba de consistencia interna con AC, se constata en la Tabla 5 que el instrumento presento a nivel general un valor de .973 el cual menciona que es altamente confiable, por lo que, el instrumento presenta consistencia en sus mediciones (Field, 2009).

Tabla 5

Evidencias de confiabilidad del instrumento de Satisfacción Laboral

Variables / Dimensiones	Confiabilidad
Satisfacción laboral	.943
Condiciones físicas o materiales	.855
Beneficios laborales o remunerativos	.210
Políticas administrativas	.497
Relaciones sociales	.670
Desarrollo personal	.870
Desempeño de tareas	.758
Relación con la autoridad	.798

2.5. Procedimiento

Recolección y tratamiento de data

El procedimiento de recolección de información de la investigación tuvo un proceso en cuatro pasos, el primer paso se realizó la solicitud de autorización a la gerencia de la empresa para ejecutar el estudio. En segundo lugar y con el permiso otorgado se elaboró la propuesta de cronograma de aplicación a los trabajadores de la empresa privada de transportes a fin de obtener las repuestas sin perjudicar el ejercicio laboral de los mismos. Luego de ser aprobado el cronograma de aplicación y como tercer lugar se realizó la aplicación de los cuestionarios a todos los trabajadores que cumplieron con los criterios de elegibilidad. la aplicación se realizó en las instalaciones de la empresa, en un ambiente adecuado y con el consentimiento informado de los participantes. Finalmente, se realizó la elaboración de base de datos: los datos recolectados fueron codificados y procesados para crear una base de datos.

Análisis de datos

La data fue analizada mediante IBM SPSS software estadístico donde en un primer momento se realizó la obtención del análisis descriptivo de los datos para obtener información básica sobre los valores sociodemográficos, así como de las variables, valores como el nivel obtenido para las mismas y sus respectivas dimensiones. En un segundo momento fue realizado pruebas que revelaron la normalidad de los datos usando Kolmogorov Smirnov (KS) la cual determino ausencia de normalidad, en ese sentido la elección del estadístico de contraste elegido en relación a las características de comportamiento fue la prueba de correlación no paramétrica de Spearman (rho) en razón de descubrir la correlación dada en el CL y la SL.

2.6 Aspectos éticos

En cuanto a criterios normativos investigativos se trabajó en el marco dictado en el Código de Ética del Investigador Científico UPN para la investigación, por lo que, primero, se recolecto el consentimiento informado para cada participante, garantizando su total anonimato y confidencialidad a lo largo del proceso. La investigación se condujo con estricta honestidad científica, documentando de manera meticulosa la metodología empleada, los instrumentos utilizados, el análisis realizado y los resultados obtenidos. Asimismo, se citó correctamente cada una de las fuentes de información consultadas, manteniendo la imparcialidad y el sentido de responsabilidad en cada etapa del estudio, por lo que, a nivel general la protección de los participantes, el compromiso de respeto pleno humanitario y la honestidad científica constituyeron pilares relevantes para desarrollar esta investigación (Universidad Privada del Norte, 2016).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En cuanto a los resultados preliminares, que ayudan a contextualizar la investigación en términos sociodemográficos y de estudio de los niveles hallados en la medición de las variables, se tiene que, el personal de la empresa está compuesto mayormente por hombres (67.4%), con un 43.0% en el rango de 18 a 29 años. El 95.3% son operarios y el 4.7% administrativos. En cuanto a la antigüedad, el 41.9% tiene menos de un año y el 36.0% más de cinco años. Respecto al CL, el 36.0% lo percibe como favorable, mientras que el 1.2% lo considera muy desfavorable. La autorrealización es percibida como desfavorable por el 41.9% y favorable por el 4.7%. Dimensiones como involucramiento, supervisión, condiciones y comunicación se sitúan en niveles medios (entre 43.0% y 47.7%). Se observan diferencias por género: el 11.6% de las mujeres calificó el clima como medio y el 25.6% de los hombres como favorable. En referencia a la SL es de parcial insatisfacción para el 62.8% de los empleados, y solo el 12.8% reporta satisfacción regular. Dimensiones como condiciones físicas (54.7% de alta insatisfacción) y desarrollo personal (77.9% de alta insatisfacción) son las más críticas. La parcial insatisfacción es común en todos los grupos etarios (27.9% de 18-29 años, 23.3% de 30-49 años y 11.6% de mayores de 50 años).

Dichos resultados ayudan a contextualizar el estudio como ya se mencionó. A continuación, y previó a responder directamente a los objetivos del estudio se presenta los resultados de la normalidad, que fueron decisivos para la elección de la estadística inferencial a utilizar, por lo que, se presentan los hallazgos de la prueba de normalidad en primer término y luego los resultados en respuesta a los objetivos de la investigación:

a) Análisis de normalidad

Tabla 6

Resultado Normalidad mediante Kolmogorov Smirnov de la muestra estudiada

Variables / dimensiones	**Sig. (bilateral)**
Clima laboral	.000
Autorrealización	.000
Involucramiento Laboral	.000
Supervisión	.000
Comunicación	.000
Condiciones laborales	.000
Satisfacción laboral	.000
Condiciones Físicas y o Materiales	.000
Beneficios Laborales y o Remunerativos	.000
Políticas Administrativas	.000
Relaciones Sociales	.000
Desarrollo Personal	.000
Desempeño de Tareas	.000
Relación con la Autoridad	.000

Nota. Resultado de la Prueba de normalidad mediante Kolmogorov Smirnov
Se realizo el análisis de KS puesto que la muestra es superior a 86 elementos, asimismo, tanto las variables CL y la SL, así como, sus respectivas dimensiones obtuvieron un p valor de menor al valor de significancia de .050, valor que evidencia que los datos no siguen una distribución normal, por lo que, la inferencia estadística se realizó con prueba no paramétrica.

Tabla 7

Selección de la prueba estadística para correlacionar según los resultados de normalidad para las variables y sus respectivas dimensiones

Variable / dimensión	Variable	Decisión de estadístico de contraste
Clima laboral p = .000 No paramétrico	Satisfacción laboral p = .000 No paramétrico	Rho de Spearman
Autorrealización p = .000 No paramétrico	Satisfacción laboral p = .000 No paramétrico	Rho de Spearman
Involucramiento Laboral p = .000 No paramétrico	Satisfacción laboral p = .000 No paramétrico	Rho de Spearman
Supervisión p = .000 No paramétrico	Satisfacción laboral p = .000 No paramétrico	Rho de Spearman
Comunicación p = .000 No paramétrico	Satisfacción laboral p = .000 No paramétrico	Rho de Spearman
Condiciones laborales p = .000 No paramétrico	Satisfacción laboral p = .000 No paramétrico	Rho de Spearman

Nota. Tras realizar el análisis de normalidad para responder a cada objetivo propuesto en el estudio con p valores menores a .050 se establece que las variables y dimensiones no cumplen una distribución normal por ende correspondió un análisis no paramétrico para la prueba de hipótesis

b) Objetivo general

Determinar si se da relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Formulación de hipótesis

Hi: Se da relación significativa entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H0: No se da relación significativa entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Nivel de significancia

Se estableció en el presente estudio un máximo error permitido (Sig.) de 5% (.050) para confirmar o desestimar la hipótesis alternativa.

Elección de la prueba estadística

Las evidencias resultantes de la evaluación de normalidad llevada a cabo con KS para ambas variables del CL y la SL puesto que, el p valor obtenido para ambos casos fue menor a .050 usar pruebas no paramétricas en favor de lograr la inferencia estadística mediante Rho, coeficiente no paramétrico en ese sentido.

Resultados de p valor

Tabla 8

Correlación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral

			SL
Rho de Spearman	CL	Coeficiente de correlación	-.187
		Sig. (bilateral)	.084
		N	86

Toma de decisión estadística

Luego de análisis estadístico se registra sobre la Tabla 10 que el p valor obtenido es de .084, por lo que, al superar el valor de significancia de .050, se toma la determinación de confirmación de la hipótesis nula.

Interpretación estadística

A razón de los resultados estadísticos se estableció la ausencia significante de relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

c) Objetivo específico 1

Determinar si se da relación entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Formulación de hipótesis

Hi: Se da relación significativa entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H0: No se da relación significativa entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Nivel de significancia

Se estableció en el presente estudio un máximo error permitido (Sig.) de 5% (.050) para confirmar o desestimar la hipótesis alternativa.

Elección de la prueba estadística

Las evidencias resultantes de la evaluación de normalidad llevada a cabo con KS para la dimensión autorrealización y la variable SL puesto que, el p valor obtenido para ambos

casos fue menor a .050 usar pruebas no paramétricas en favor de lograr la inferencia estadística mediante rho, coeficiente no paramétrico en ese sentido.

Resultados de p valor

Tabla 9

Correlación entre la Autorrealización y la Satisfacción Laboral

			SL
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	-,240*
		Sig. (bilateral)	.026
		N	86

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Toma de decisión estadística

Luego de análisis estadístico se registra sobre la Tabla 11 que el p valor obtenido es de .026 que al ser inferior al valor de significancia de .050, se confirma la relación significativa entre la dimensión y la variable, por lo que, se toma la determinación de confirmación de la hipótesis alterna.

Asimismo, dicha relación es inversa al ser el número negativo resultante de la relación analizada y de magnitud baja según el valor del número obtenido (Rho= -.240), según el análisis de interpretación del coeficiente de correlación rho.

Interpretación estadística

A razón de los resultados estadísticos se estableció la presencia significante de relación entre la dimensión Autorrealización y la SL en una empresa privada de Lima, 2024.

d) Objetivo específico 2

Determinar si se da relación entre la dimensión involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024

Formulación de hipótesis

Hi: Se da relación significativa entre la dimensión Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H0: No se da relación significativa entre la dimensión Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Nivel de significancia

Se estableció en el presente estudio un máximo error permitido (Sig.) de 5% (.050) para confirmar o desestimar la hipótesis alternativa.

Elección de la prueba estadística

Las evidencias resultantes de la evaluación de normalidad llevada a cabo con KS para la dimensión involucramiento laboral y la variable SL puesto que, el p valor obtenido para ambos casos fue menor a .050 usar pruebas no paramétricas en favor de lograr la inferencia estadística mediante rho, coeficiente no paramétrico en ese sentido.

Resultados de p valor

Tabla 10

Correlación entre el Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral

			SL
Rho de Spearman	Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	-,244*
		Sig. (bilateral)	.023
		N	86

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Toma de decisión estadística

Luego de análisis estadístico se registra sobre la Tabla 13 que el p valor obtenido es de .023, que al ser menor al valor de significancia de .050, se confirma la relación significativa entre la dimensión y la variable, por lo que, se toma la determinación de confirmación de la hipótesis alterna

Asimismo, dicha relación es inversa en cuanto a su dirección debido a que el número es negativo y de magnitud baja según el valor del resultado (rho= -.244), según el análisis de interpretación del coeficiente de correlación rho.

Interpretación estadística

A razón de los resultados estadísticos se estableció la presencia significante de relación entre la dimensión Involucramiento Laboral y la SL en una empresa privada de Lima, 2024.

e) Objetivo específico 3

Determinar si se da relación entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Formulación de hipótesis

Hi: Se da relación significativa entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H0: No se da relación significativa entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Nivel de significancia

Se estableció en el presente estudio un máximo error permitido (Sig.) de 5% (.050) para confirmar o desestimar la hipótesis alternativa.

Elección de la prueba estadística

Las evidencias resultantes de la evaluación de normalidad llevada a cabo con KS para la dimensión supervisión y la variable SL puesto que, el p valor obtenido para ambos casos fue menor a .050 usar pruebas no paramétricas en favor de lograr la inferencia estadística mediante rho, coeficiente no paramétrico en ese sentido.

Resultados de p valor

Tabla 11

Correlación entre la Supervisión y la Satisfacción Laboral

			SL
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	-.173
		Sig. (bilateral)	.112
		N	86

Toma de decisión estadística

Luego de análisis estadístico se registra sobre la Tabla 13 que el p valor obtenido es de .112, por lo que, al superar el valor de significancia de .050, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula

Interpretación estadística

A razón de los resultados estadísticos se estableció la ausencia significante de relación entre la dimensión Supervisión y la SL en una empresa privada de Lima, 2024.

f) Objetivo específico 4

Determinar si se da relación entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024

Formulación de hipótesis

Hi: Se da relación significativa entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H0: No se da relación significativa entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Nivel de significancia

Se estableció en el presente estudio un máximo error permitido (Sig.) de 5% (.050) para confirmar o desestimar la hipótesis alternativa.

Elección de la prueba estadística

Las evidencias resultantes de la evaluación de normalidad llevada a cabo con KS para la dimensión comunicación y la variable SL puesto que, el p valor obtenido para ambos casos fue menor a .050 usar pruebas no paramétricas en favor de lograr la inferencia estadística mediante rho, coeficiente no paramétrico en ese sentido.

Resultados de p valor

Tabla 12

Correlación entre la Comunicación y la Satisfacción Laboral

			SL
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	-.204
		Sig. (bilateral)	.060
		N	86

Toma de decisión estadística

Luego de análisis estadístico se registra sobre la Tabla 14 que el p valor obtenido es de .60, por lo que, al superar el valor de significancia de .050, se toma la determinación de confirmación de la hipótesis nula.

Interpretación estadística

A razón de los resultados estadísticos se estableció la ausencia significante de relación entre la dimensión Comunicación y la SL en una empresa privada de Lima, 2024.

g) Objetivo específico 5

Determinar si se da relación entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Formulación de hipótesis

Hi: Se da relación significativa entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

H0: No se da relación significativa entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

Nivel de significancia

Se estableció en el presente estudio un máximo error permitido (Sig.) de 5% (.050) para confirmar o desestimar la hipótesis alternativa.

Elección de la prueba estadística

Las evidencias resultantes de la evaluación de normalidad llevada a cabo con KS para la dimensión condiciones laborales y la variable SL puesto que, el p valor obtenido para ambos casos fue menor a .050 usar pruebas no paramétricas en favor de lograr la inferencia estadística mediante Rho, coeficiente no paramétrico en ese sentido.

Resultados de p valor

Tabla 13

Correlación entre las condiciones laborales y la Satisfacción Laboral

			SL
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	-,255*
		Sig. (bilateral)	.018
		N	86

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Toma de decisión estadística

Luego de análisis estadístico se registra sobre la Tabla 15 que el p valor obtenido es de .018, que al no superar el valor de significancia de .050, confirma la relación significativa entre la dimensión y la variable, por lo que, se toma la determinación de confirmación de la hipótesis alterna.

Asimismo, dicha relación es inversa debido a que el número es negativo y de magnitud baja según el valor del resultado (rho= -.255), según el análisis de interpretación del coeficiente de correlación rho.

Interpretación estadística

A razón de los resultados estadísticos se estableció la ausencia significante de relación entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se persiguió en lo general confirmar si se da relación en el CL y la SL, en ese sentido los hallazgos evidenciados que se muestran en la Tabla 10 evidencian que no se encontró relación entre el CL y la SL (p = .084), resultados que coincide con el estudio realizado por Huiza (2023) realizado en Huancavelica que también evidencio que el CL no se relaciona significativamente con la SL (p = .096), sin embargo, resultados que difieren con el estudio de Reyes y Larzabal (2023) realizado en Ecuador quienes encontraron que el CL se relaciona significativamente, directamente y con fuerza baja con la SL (p < .050 y r = .293), además, difiere con la investigación de Rivadeneira y Taquiza (2023) realizado en Ecuador quienes hallaron que el CL se relaciona significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .834). El estudio verifica así, que, aunque teóricamente se esperaría que un buen CL se relacione con una alta SL, en este estudio no se encontró una relación significativa, esto podría deberse a múltiples factores como la diversidad de percepciones individuales, las posibles influencias de variables extrínsecas sin control del estudio, o la coexistencia de factores que afecten la SL más directamente (Palma, 2004; Palma, 2006). Por lo que, al parecer un CL óptimo no asegura que la SL percibida sea ideal.

El primer objetivo específico del presente estudio consistió en determinar si la dimensión Autorrealización y la SL presentan relación, en ese sentido los hallazgos levantados que se expone en la Tabla 11 evidencian que se encontró relación significativa, inversa y de fuerza baja entre la autorrealización y la SL (p = .026 y r = -.240), resultados que difieren con el estudio realizado por Mendoza (2024) realizado en Tumbes quien halló que la realización personal (autorrealización) se relaciona significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .560), difiere también con el estudio de

Huiza (2023) realizado en Huancavelica quien evidencio que la autorrealización no se relaciona significativamente con la SL (p = .572), finalmente, también difiere con la investigación de Gamarra y Vera (2020) realizado en Cusco quienes evidenciaron que la autorrealización se relaciona significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .873). El estudio verifica así, que, se evidencia una relación inversa y de fuerza baja sugiere que, en este caso, a medida que los empleados perciben oportunidades de autorrealización, su SL disminuye, esto puede interpretarse bajo la teoría de expectativas, donde las altas expectativas de autorrealización no se cumplen adecuadamente, generando una disminución en la SL, asimismo, puede indicar que el proceso de autorrealización esté asociado a mayores exigencias y presiones, disminuyendo la satisfacción (Palma, 2004; Palma, 2006). Por lo que, al parecer una autorrealización moderada se traduce en una baja SL percibida.

El segundo objetivo específico del presente estudio consistió en determinar si la dimensión involucramiento Laboral y la SL presenta relación, en ese sentido los hallazgos levantados que se exponen en la Tabla 12 evidencian que se encontró relación significativa, inversa y de fuerza baja entre el involucramiento laboral y la SL (p = .023 y r = -.244), resultados que difieren con el estudio de Poma (2019) realizado en Tacna que evidenció que el involucramiento laboral no se relaciona significativamente (p = .768), de igual manera, difiere con Reyes y Larzabal (2023) realizado en Ecuador quienes hallaron que la supervisión se relaciona significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .012 y r = .528), de igual forma, difiere con los resultados de Mendoza (2024) realizado en Tumbes quien evidenció que la supervisión se relaciona significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .000 y r = .663). El estudio verifica así, que, el

involucramiento laboral connotando al grado de compromiso y motivación que los empleados interpretan hacia su trabajo, por lo que, la relación inversa y de fuerza baja hallada puede indicar que a pesar de evidenciar un involucramiento laboral ligeramente óptimo está asociado con una menor SL, esto puede deberse a un fenómeno de sobrecarga laboral, donde el alto nivel de compromiso y esfuerzo no se traduce en una mayor satisfacción debido a la falta de recompensas adecuadas, reconocimiento o equilibrio entre la vida laboral y personal (Palma, 2004; Palma, 2006). Por lo que, al parecer un involucramiento moderado se traduce en una baja SL percibida.

El tercer objetivo específico del presente estudio consistió en determinar si la dimensión Supervisión y la SL presentan relación, en ese sentido los resultados hallazgos levantados expuestos en la Tabla 13 evidencian que no se encontró relación entre la supervisión y la SL ($p = .112$), resultados que difieren con Reyes y Larzabal (2023) realizado en Ecuador quienes hallaron la supervisión se relaciona significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL ($p = .012$ y $r = .528$), asimismo, difiere con Gamarra y Vera (2020) realizado en Cusco quienes hallaron que la supervisión se relaciona significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL ($p = .000$ y $r = .828$), de igual manera, difiere con Poma (2019) realizado en Tacna quien halló la supervisión se relaciona significativamente, directamente y con fuerza alta con la SL ($p = .000$ y $r = .858$. El estudio verifica así, que, la supervisión se entiende como la excelencia de la correlación entre empleados y supervisores, no mostró una relación significativa con la SL en este estudio, lo que puede deberse a la percepción de que la supervisión no es un factor determinante en la SL de los empleados en esta empresa, puede que otros factores, como la cultura organizacional o las condiciones laborales, tengan un mayor impacto en la SL que la calidad

de la supervisión (Palma, 2004; Palma, 2006). Por lo que, al parecer la supervisión óptima no se traduce en una SL ideal percibida.

El cuarto objetivo específico del presente estudio consistió en determinar si la dimensión Comunicación y la SL se relacionan, en ese sentido los hallazgos levantados expuestos en la Tabla 14 evidencian que no se encontró relación entre la comunicación y la SL ($p = .060$), resultados que coincide con Huiza (2023) realizado en Huancavelica quien halló que la comunicación no se relaciona significativamente con la SL ($p = .100$), sin embargo, difiere con Reyes y Larzabal (2023) realizado en Ecuador quienes hallaron que la comunicación se relaciona significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL ($p = .002$ y $r = .621$), asimismo, difiere con el estudio de Mendoza (2024) realizado en Tumbes quien evidenció que la comunicación se relaciona significativamente, directamente y con fuerza moderada con la SL ($p = .000$ y $r = .469$). El estudio verifica así, que, la comunicación dentro de la empresa, aunque es fundamental para el funcionamiento organizacional, no mostró una relación significativa con la SL, lo que podría interpretarse como que los empleados no perciben la comunicación como un factor crítico para su SL o que la calidad de la comunicación es adecuada pero no genera un impacto adicional en la satisfacción (Palma, 2004; Palma, 2006). Por lo que, al parecer una óptima comunicación no se traduce en una SL ideal percibida.

El quinto objetivo específico del presente estudio consistió en determinar si la dimensión Condiciones Laborales y la SL se relacionan, en ese sentido los hallazgos levantados expuestos en la Tabla 15 evidencian que se encontró relación significativa, inversa y de fuerza baja entre las condiciones laborales y la SL ($p = .018$ y $r = -.255$), resultados que difieren con Gamarra y Vera (2020) realizado en Cusco quienes evidencian

sobre las condiciones laborales guarda significativa relación, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .807), asimismo, difiere con Poma (2019) realizado en Tacna quien halló sobre las condiciones laborales guarda significativa relación, directamente y con fuerza alta con la SL (p = .000 y r = .821), de igual forma, difiere con Reyes y Larzabal (2023) realizado en Ecuador quienes hallaron sobre las condiciones laborales guarda significativa relación, directamente y con fuerza moderada con la SL (p = .003 y r = .610). El estudio verifica así, que, las condiciones laborales, que incluyen aspectos físicos del entorno de trabajo, mostraron una relación inversa y de fuerza baja con la SL, lo que sugiere que mejores condiciones laborales no necesariamente se traducen en mayor satisfacción, posiblemente debido a que los empleados pueden tener expectativas altas que no se cumplen plenamente o que, a pesar de las buenas condiciones físicas, existen otros factores psicosociales que impactan negativamente en su SL, también se puede interpretar que la percepción de condiciones laborales favorables se acompaña de mayores expectativas de desempeño o presiones laborales, reduciendo la satisfacción (Palma, 2004; Palma, 2006). Por lo que, al parecer una mejor condición laboral no necesariamente se traduce en una SL ideal percibida.

En cuanto a las implicancias del Estudio a nivel teórico el estudio contribuyó a la comprensión de la relación entre el CL y la SL, específicamente en el contexto de una empresa de transporte, puesto que se verifico la ausencia significante de correlación entre el CL general y la SL, sugieren que existen factores adicionales que deben ser considerados para entender completamente esta relación, además, las relaciones inversas encontradas en algunas dimensiones específicas (autorrealización, involucramiento laboral y condiciones

laborales) abren nuevas líneas investigativas sobre cómo estos factores pueden afectar negativamente la SL, a pesar de las expectativas teóricas positivas.

En cuanto a las implicancias prácticas de la investigación se sugiere que las intervenciones para mejorar la SL en la empresa de transporte deben considerar más que solo el CL general, es decir programas que también aborden específicamente el manejo del estrés, la alineación de expectativas y mejoras, equilibrando la vida laborante y personal pueden ser más efectivos, además, intervenciones que evalúen y ajusten las condiciones laborales, promoviendo un entorno más saludable y equilibrado, podrían ayudar a mejorar la SL.

En relación a las implicancias metodológicas, el presente estudio aporta metodológicamente al emplear instrumentos para evaluar el CL y la SL, analizados y evaluados sobre su validez y confiabilidad contribuyendo así a futuras investigaciones en el rubro de transportes en su uso que permita una evaluación confiable.

Asimismo, las limitaciones que presento el estudio a nivel metodológico se identificó la falta de antecedentes previos específicos que analicen la relación entre el CL y la SL en empresas de transporte, lo que puede haber limitado la capacidad para comparar y contextualizar los resultados del presente estudio. Asimismo, el uso de instrumentos de modelo de autoinforme puede introducir sesgos, como la falta de rigor en las respuestas o falta de conocimiento de las instrucciones o entender las preguntas de los instrumentos por parte de algunos participantes o la influencia del entorno laboral en las respuestas, dichos factores pueden afectar el valor y confianza de los datos recolectados.

En cuanto a las conclusiones del estudio se presenta que:

En cuanto al objetivo general fue determinar si se da relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima 2024, en la presente investigación se determinó que el CL y la SL no se relacionan significativamente, en la empresa privada de Lima,2024.

En cuanto al objetivo específico 1 fue determinar si se da relación entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024, se determinó que la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral se relacionaron significativamente, inversamente y de fuerza baja en una empresa privada de Lima, 2024.

En relación al objetivo específico 2 fue determinar si se da relación entre la dimensión involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024, se determinó que la dimensión involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral se relacionaron significativamente, inversamente y de fuerza baja en una empresa privada de Lima, 2024

En relación al objetivo específico 3, fue determinar si se da relación entre la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024, se determinó que la dimensión Supervisión y la Satisfacción Laboral no se relacionaron significativamente en una empresa privada de Lima, 2024

En relación al objetivo específico 4 fue determinar si se da relación entre la dimensión Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024, se determinó que la Comunicación y la Satisfacción Laboral no se relacionaron significativamente en una empresa privada de Lima, 2024.

En relación al objetivo específico 5 fue determinar si se da relación entre la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima,

2024, se determinó que la dimensión Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral se relacionaron significativamente, inversamente y de fuerza baja en una empresa privada de Lima, 2024.

REFERENCIAS.

Álvarez, H. (1995). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual García Solarte, M., (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración,* (42), 43-61. https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf

Álvarez, H. (1995). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante, Documento Facultad de Ciencias de la Administración*. Universidad del Valle.

Asensios, A., Trejo, Soledad. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los Colaboradores de la Empresa Movistar, Huaraz, 2022* [Tesis de licenciatura, universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/111561

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia

Conde, J. (2020). *Clima laboral y Satisfacción laboral en teleoperadores de una empresa privada del distrito de Cercado de Lima 2020* [Tesis de licenciatura, universidad Cesar Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/63409

Corichi, A., Hernández, T., & García, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, *2*(3). https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62

Cuero, J. (2021). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Mariño]. http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4615

Dawis, R., & Lofquist, L. (1984*). A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis. University of Minnesota Press Minneapolis.

Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances En Psicología*, *23*(1), 87–102. https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.174

Gamarra. D., y Vera, E. (2020). *El Clima laboral y su Relación con la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Cusco – 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2327

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

Hernández, R. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas. Cualitativa y mixta / 2 ed*. McGraw Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas. Cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Huiza, C. (2023). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los servidores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica-2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. https://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/5966

Likert, R., Gibson, J. (1986).*Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas, Mexico D.F.

López, S., y Torres, M. (2023). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Puerto Madero S.A.C. - San Isidro, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. https://hdl.handle.net/20.500.12802/11605

Mendoza, K. (2024). *Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, Perú, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64969

Merino, E. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology,* 5(1). 529-535. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832343057

Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología, 9*(1), 27-34.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)* Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Palma, S. (2006). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC).* Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Parra de Párraga, E., Rojas, L. R., & Arapé, E. (2008). Comunicación y conflicto: el arte de la negociación. *Negotium, 4*(10), 17-35. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78241003

Poma, A. (2019). *Clima laboral y Satisfacción laboral en los Trabajadores de Revisiones Técnicas Vehiculares CORTEC. S.R.L. Tacna, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad privada de Tacna]. http://hdl.handle.net/20.500.12969/1272

Ponce, L., Ruedas, M., y Flores, L. (2022). El clima organizacional y la Satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación, 4*(4), 20-30. https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002

Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. (2018). *Estudios Gerenciales*, *34*(146), 3-18. https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje* [Trabajo de monográfico, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1

Reinoso, H., y Araneda, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima. *Revista Ingeniería Industrial*. 6(1). http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RI/article/view/118

Reyes, S., y Fernández, A. (2023). Relación del clima organizacional con la Satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Uniandes Episteme, 10*(1), 041–053. https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2833

Rivadeneira, K., y Toaquiza, B. (2023). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en el cuerpo de bomberos de Latacunga* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi]. http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11314

Robbins, S. y Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Rosiles, A., González-Montejo, C., y Clara, M. Ángel. (2020). Relación del clima y Satisfacción laboral en una dependencia gubernamental. *Vinculatégica EFAN, 6*(1), 515–531. https://doi.org/10.29105/vtga6.1-600

Sánchez Murillo, A. J., Nieto Martínez, H. D., & Anzola Castillo, I. E. (2015). Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquén, Bogotá, Colombia. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XI(21), 27-37. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409643604004

Soria, A., Pedraza, N., y Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la Satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria, 29*, e2205. Epub. https://doi.org/10.15174/au.2019.2205

Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención*. Desarrollo Organizacional. Editorial Universitaria de América.

Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional.* Editorial Universitaria de América.

Universidad Privada del Norte. (2016). Código de Ética del Investigador Científico UPN. https://www-dev.upn.edu.pe/sites/default/files/2020-06/codigo-etica-investigador-cientifico-upn.pdf

Valdiviezo, B. (2023*). Clima organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores de los hoteles categorizados, Sullana, Piura, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de frontera]. http://repositorio.unf.edu.pe/handle/UNF/222

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia.

Título: "Clima organizacional y SL en una empresa privada de Lima, 2024"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024? **Específicos** ¿Cuál es la relación que existe entre la Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre la Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024?	**General** Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024. **Específicos** Determinar la relación que existe entre la Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024. Determinar la relación que existe entre el Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024 Determinar la relación que existe entre la Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024	**General** Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024 **Específicos** Existe relación significativa entre la Autorrealización y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024 Existe relación significativa entre el Involucramiento Laboral y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024 Existe relación significativa entre la Supervisión y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024	V1: Clima organizacional V2: Satisfacción Laboral	"Clima Laboral" 1 Autorrealización personal 2 Involucramiento Laboral 3 Supervisión 4 Comunicación 5 Condiciones Laborales "Satisfacción Laboral " 1 Condiciones físicas o materiales 2 Beneficios laborales o remunerativos 3 Políticas administrativas 4 Relaciones sociales 5 Desarrollo personal 6 Desempeño de tareas 7 Relación con la autoridad	ENFOQUE Cuantitativo DISEÑO No experimental TIPO Básico NIVEL Correlacional POBLACIÓN Trabajadores de una empresa privada de Lima, 2024. MUESTRA 86 colaboradores TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica: Encuesta Instrumento:

¿Cuál es la relación que existe entre la Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024?	Determinar la relación que existe entre la Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024 Determinar la relación que existe entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024	Existe relación significativa entre la Comunicación y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024 Existe relación significativa entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Laboral en una empresa privada de Lima, 2024.		Escala de Clima Laboral [Clima Laboral - SPC] Palma Escala de Satisfacción Laboral [Satisfacción Laboral - SPC]

ANEXO N° 2. Autorización uso de información de empresa y fichaa RUC

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

CIVA

Yo Alonzo Campos Garayar identificado con DNI 44486756, en mi calidad de coordinador del área de atracción del talento de la empresa/institución Turismo Civa Sac con R.U.C N° 20102427891, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. Nataly Antonela Becerra Sánchez identificado con DNI N° 75966854 Angela Jackeline Errea Ocampo CON DNI N° 42800059, egresadas de la (X)Carrera profesional o ( )Programa de Postgrado de psicología para que utilice la siguiente información de la empresa: Realizar la aplicación de instrumentos de clima laboral y satisfacción laboral, así como, el análisis y publicación de los datos recolectados, de la oficina central de ventas 28 de julio, con la finalidad de que pueda desarrollar la ( )Trabajo de Investigación, (X)Tesis o ( )Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( )Bachiller, ( )Maestro, ( )Doctor o (X)Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:
(X) Ficha RUC
( ) *Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)
( ) Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).

** Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia – Covit19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.*

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

ALONZO CAMPOS GARAYAR
COORDINADOR DE ATRACCIÓN DEL TALENTO
TURISMO CIVA S.A.C.

TURISMO CIVA S.A.C. V°B° COORD. DE ATRACCIÓN DEL TALENTO

Coordinador de Atraccion del Talento **
DNI: 44486756

Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y **debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

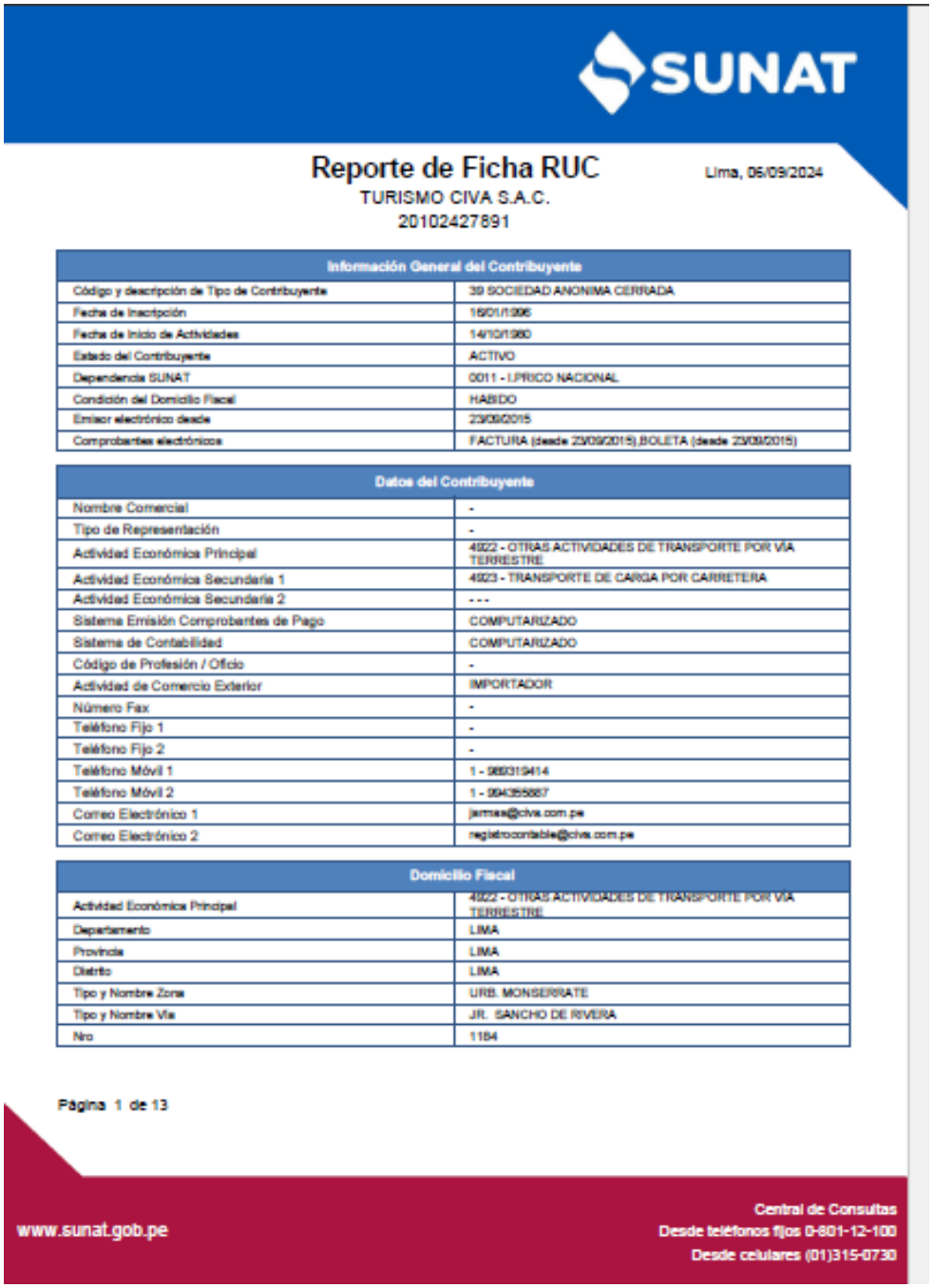
El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Egresado
DNI: 75966854

Firma del Egresado
DNI: 42800059

Sancho de Rivera 1186, Cercado de Lima | Contact Center (01) 418 1111 | www.civa.com.pe

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-OS.04	NÚMERO VERSIÓN	06	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	25/06/2020				



SUNAT

Reporte de Ficha RUC

Lima, 06/09/2024

TURISMO CIVA S.A.C.
20102427891

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	39 SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción	16/01/1996
Fecha de Inicio de Actividades	14/10/1980
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0011 - LIPRICO NACIONAL
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	23/09/2015
Comprobantes electrónicos	FACTURA (desde 23/09/2015),BOLETA (desde 23/09/2015)

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	-
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4922 - OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE
Actividad Económica Secundaria 1	4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA
Actividad Económica Secundaria 2	- - -
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	COMPUTARIZADO
Sistema de Contabilidad	COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	-
Actividad de Comercio Exterior	IMPORTADOR
Número Fax	-
Teléfono Fijo 1	-
Teléfono Fijo 2	-
Teléfono Móvil 1	1 - 980319414
Teléfono Móvil 2	1 - 994355887
Correo Electrónico 1	jarmas@civa.com.pe
Correo Electrónico 2	registrocontable@civa.com.pe

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4922 - OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE
Departamento	LIMA
Provincia	LIMA
Distrito	LIMA
Tipo y Nombre Zona	URB. MONSERRATE
Tipo y Nombre Vía	JR. SANCHO DE RIVERA
Nro	1184

Página 1 de 13

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730

ANEXO N° 3. Consentimiento informado (para trabajadores)

Sección 1 de 4

Escala de Clima Laboral [CL - SPC] y Escala de Satisfacción Laboral [SL - SPC]

CL-SPC: De la Psicóloga Sonia Palma Carrillo 2004.La finalidad consiste en medir el nivel de percepción global del ambiente laboral.
SL-SPC: De la Psicóloga Sonia Palma Carrillo 2006.La finalidad consiste en medir el grado de Satisfacción Laboral.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante.
Me encuentro realizando un estudio científico que tiene como objetivo tiene como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de Lima, 2024.
La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima garantizándole expresamente que la información recolectada se utilizará con fines de investigación, salvaguardando su identidad e integridad del contenido. Si Ud. accede a participar en el estudio, solo debe responder las preguntas con toda sinceridad.

En caso tenga alguna duda en relación a la investigación, solo debe comunicarse con el estudiante Nataly Becerra Sánchez o Angela Errea Ocampo (encargadas del estudio), a través del siguiente correo electrónico institucional: N00052951@upn.pe

Gracias por su gentil colaboración.

¿Acepta participar voluntariamente en esta investigación? *

- ○ Si
- ○ No

ANEXO N° 4. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: Masculino ( ) Femenino: ( )

Estado Civil: _____

Cargo: _____ Tiempo de Servicio: _____

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Ítems	**Ninguno o Nunca**	**Poco**	**Regular o Algo**	**Mucho**	**Todo o Siempre**
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la institución.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					

30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36.	La institución promueve el desarrollo personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la institución.					
49.	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ESCALA DE OPINIONES SATISFACCIÓN LABORAL – SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: Masculino ( ) Femenino: ( )

Estado Civil: _____

Cargo: _____ Tiempo de Servicio: _____

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcado con un aspa en la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

Ítems	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mis jefes son comprensivos.					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario de trabajo.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					

31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 05. RESULDATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y MEDICIÓN DE NIVELES DE LAS DIMENSIONES

Análisis sociodemográfico

a) Análisis de edad y sexo

Tabla 14

Valores sociodemográficos de edad y sexo

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	28	32.6
	Masculino	58	67.4
Edad	De 18 a 29 años	37	43.0
	De 30 a 49 años	35	40.7
	De 50 años a más	14	16.3

Nota. la mayoría de los trabajadores de la empresa son hombres (67.4%). Asimismo, la distribución de trabajadores por grupo de edad es relativamente uniforme, con un ligero predominio del grupo de edad de 18 a 29 años (43.0%).

b) Análisis de años y cargo en la empresa

Tabla 15

Valores sociodemográficos de años laborando en la empresa y cargo

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Años laborando en la empresa	1 año o menos	36	41.9
	Entre 2 a 3 años	14	16.3
	De 3 a 4 años	5	5.8
	De 5 años a más	31	36.0
Cargo	Administrativos	4	4.7
	Operarios	82	95.3

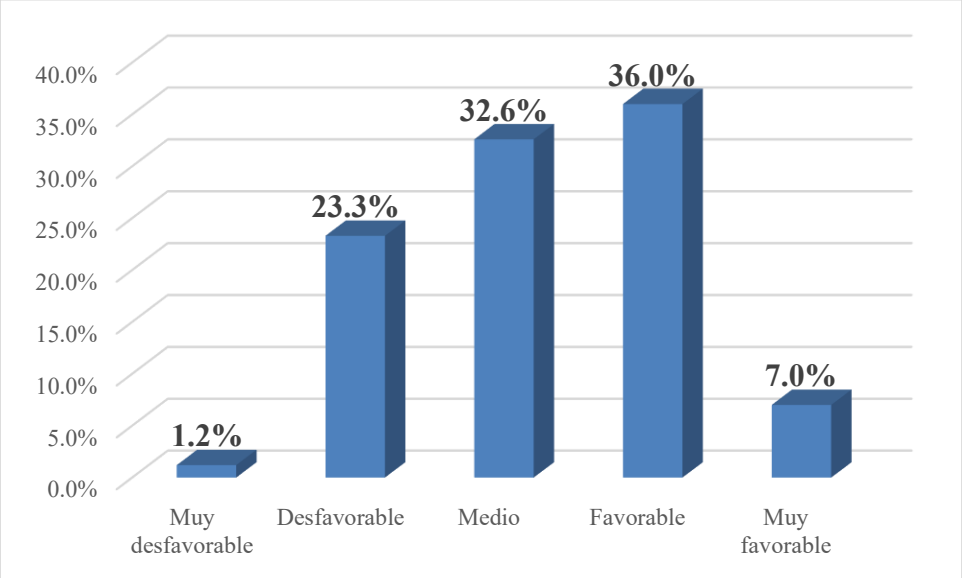
Nota. la mayoría de los trabajadores (95.3%) son operarios y solo el 4.7% de los trabajadores son administrativos y que la mayoría de los trabajadores (41.9%) tienen menos de un año de antigüedad en la empresa, el 36.0% de los trabajadores tienen entre 5 y más años de antigüedad.

3.2 Análisis descriptivos de las variables de estudio

a) Análisis de la variable Clima Laboral

Figura 1

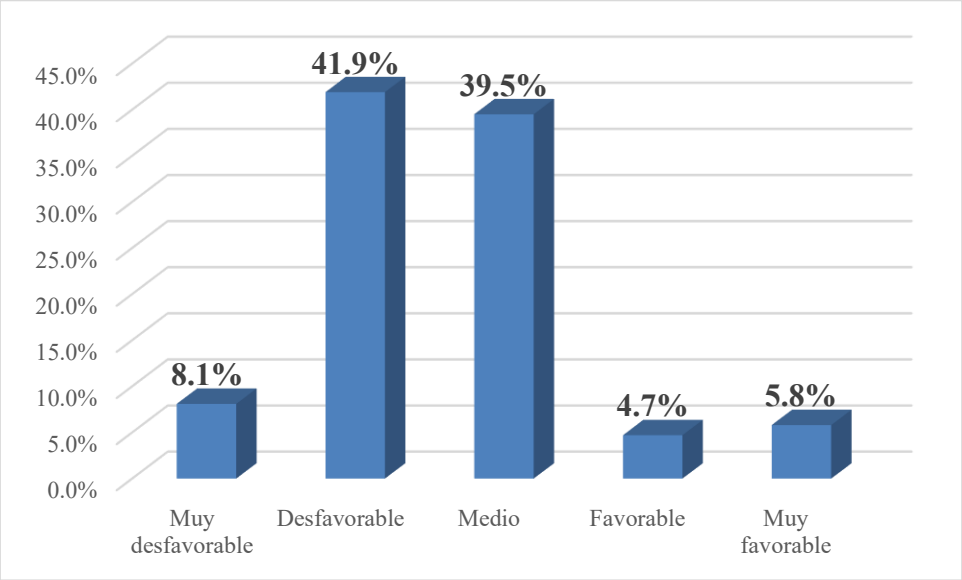
Niveles de Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. El panorama sobre como los trabajadores perciben su CL observa en la Figura que, la mayoría considera que se encuentra en un nivel favorable (36%) siendo este el puntaje más alto, mientras que solo el 1.2% menciona que es muy desfavorable, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Es decir que en líneas generales el CL de la empresa presenta una tendencia favorable.

Figura 2

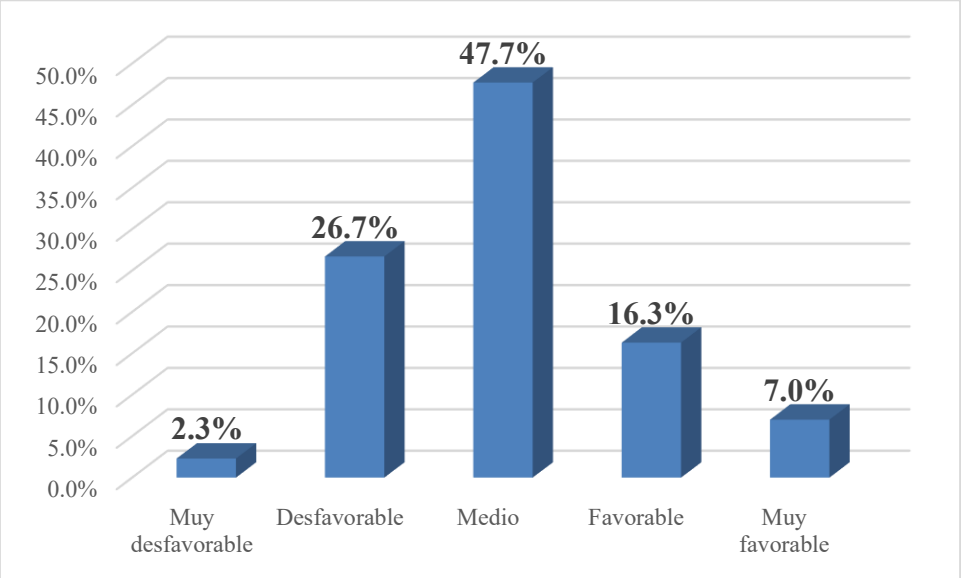
Niveles de la dimensión autorrealización del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. Los niveles de la dimensión autorrealización evidencian que la mayoría considera que se encuentra en un nivel desfavorable (41.9%) siendo este el puntaje más alto, mientras que solo el 4.7% es favorable, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Es decir que los empleados sienten que autorrealizarse en la empresa no es favorable, sino, más bien desfavorable, puesto que la autorrealización tiene una tendencia desfavorable.

Figura 3

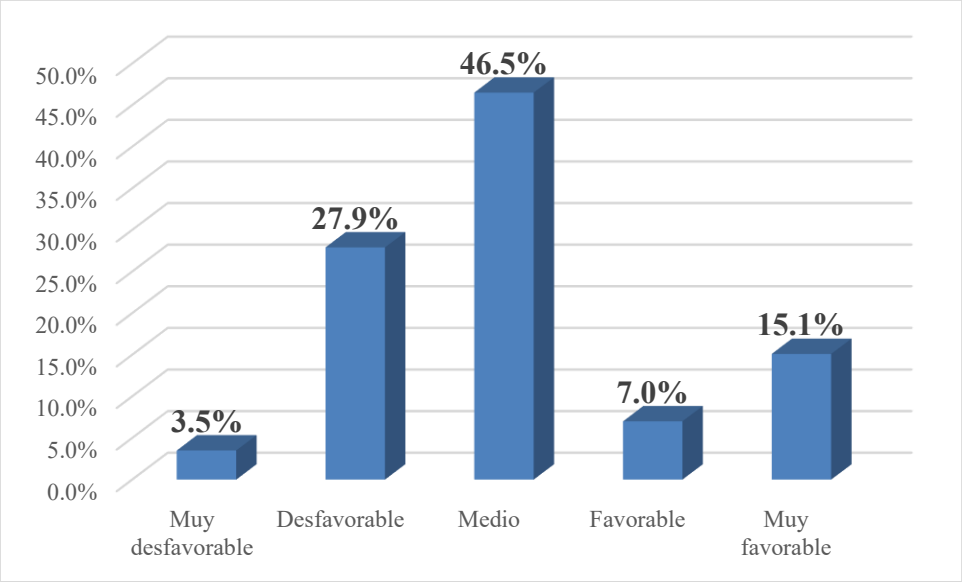
Niveles de la dimensión involucramiento laboral del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. Los grados de involucramiento laboral evidencian que en mayoría considera que se encuentra en un nivel medio (47.7%) siendo este el puntaje más alto, mientras que solo el 2.3% es muy favorable, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Es decir que los empleados perciben un involucramiento moderado con una tendencia a ser desfavorable en la empresa analizada.

Figura 4

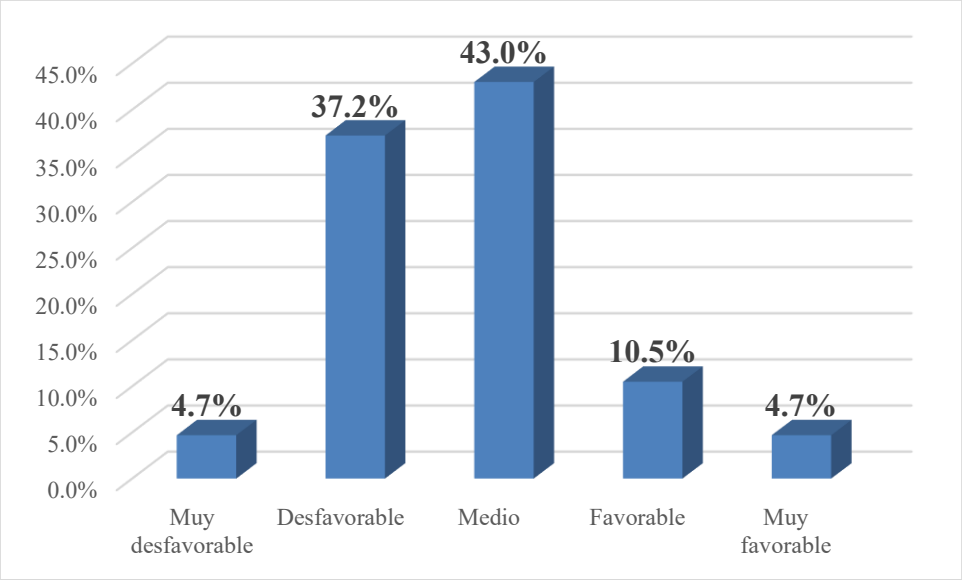
Niveles de la dimensión supervisión del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. La dimensión supervisión evidencian niveles donde la mayoría considera que se encuentra en un nivel medio (46.5%) siendo este el puntaje más alto, mientras que solo el 3.5% es muy desfavorable, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Es decir que los empleados perciben la supervisión moderada con una tendencia a ser desfavorable en la empresa analizada.

Figura 5

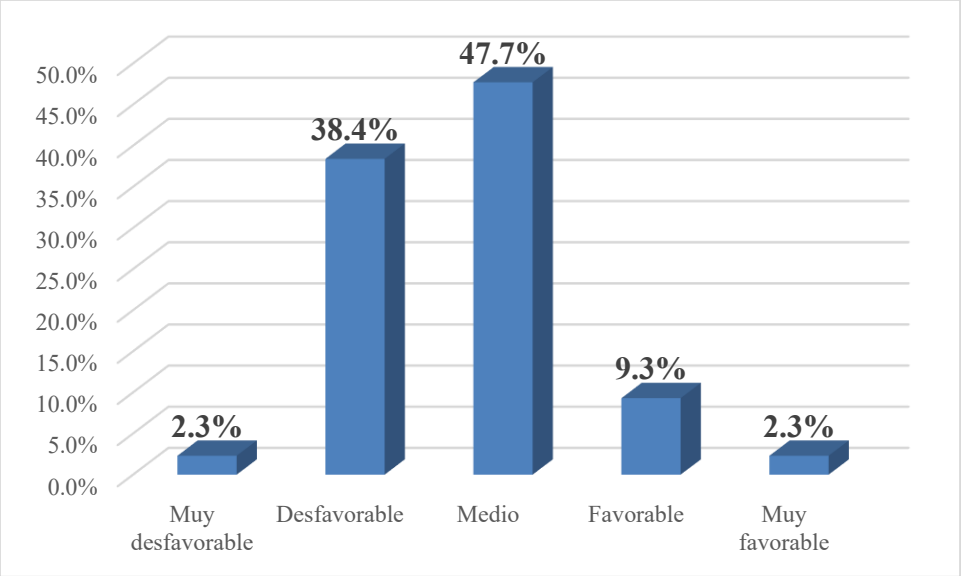
Niveles de la dimensión comunicación del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. La dimensión comunicación evidencia niveles donde la mayoría considera que se encuentra en un nivel medio (43%) mientras que solo el 4.7% es muy desfavorable. Es decir que los empleados perciben a la comunicación de un nivel medio con tendencia a ser desfavorable en la empresa analizada.

Figura 6

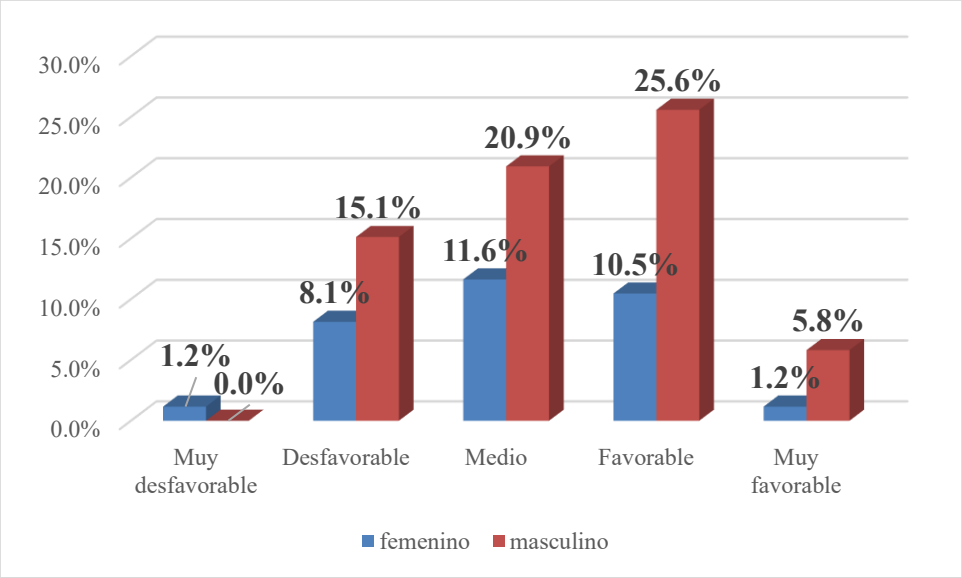
Niveles de la dimensión condiciones laborales del Clima Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. Los grados sobre las condiciones laborales evidencian que en mayoría considera que se encuentra en un nivel medio (47.7%) siendo este el puntaje más alto, mientras que solo el 2.3% es muy desfavorable, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Es decir que los empleados perciben las condiciones laborables moderadas con una tendencia a ser desfavorable.

Figura 7

Nivel de Clima Laboral según sexo de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024

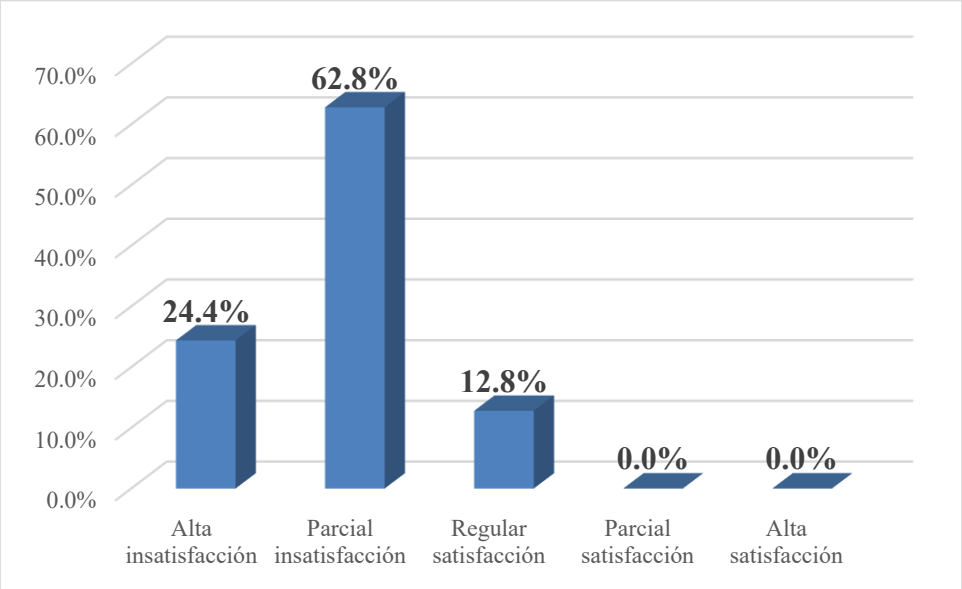


Nota. Se observa que, en cuanto a las diferencias del CL en relación a los niveles, el sexo evidencia que un mayor porcentaje de mujeres (11.6%) calificó el clima como 'Medio' en comparación con los hombres (20.9%) siendo este el puntaje más alto para el sexo femenino, sin embargo, un mayor porcentaje de hombres (25.6%) calificó el clima como 'Favorable', en comparación del 10.5% correspondiente a las mujeres, siendo este el puntaje más alto para el sexo masculino. Estos resultados pueden ser relevantes para evaluar las diferencias de satisfacción en el lugar de trabajo entre géneros dentro de la empresa, evidenciando que la tendencia en cuanto al sexo masculino es a ser moderada a diferencia de las mujeres donde la tendencia es a hacer favorable.

b) análisis de la variable Satisfacción Laboral

Figura 8

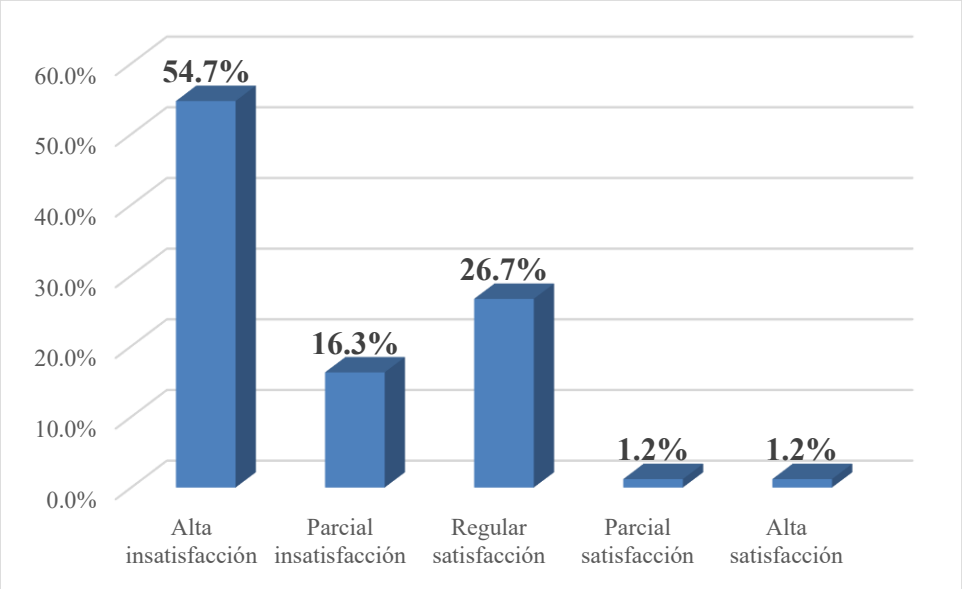
Niveles de Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. Los niveles de SL evidencian que la percepción que tiene la mayoría de los encuestados sobre la variable reporta una parcial insatisfacción (62.8%) siendo este el puntaje más alto, y que solo el 12.8% la considera una regular satisfacción, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Por lo que, a nivel general se reporta una parcial insatisfacción con una tendencia a una alta insatisfacción del trabajo en los empleados.

Figura 9

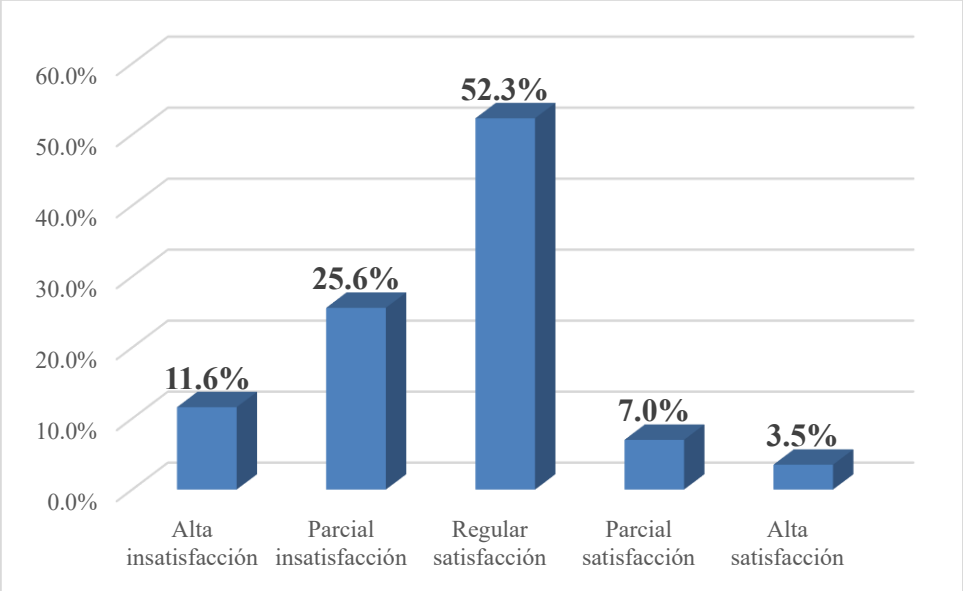
Niveles de la dimensión condiciones físicas de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. En cuanto a los resultados del grado de condiciones físicas se refleja que la percepción que tiene el mayor número de encuestados sobre la dimensión es un nivel de alta insatisfacción (54.7%) siendo este el puntaje más alto, y que solo el 12.8% la considera una parcial y alta satisfacción, donde dichos valores constituyen los puntajes más bajos. Por lo que, a nivel general se reporta una alta insatisfacción sobre las condiciones físicas con una tendencia a una regular satisfacción en los empleados.

Figura 10

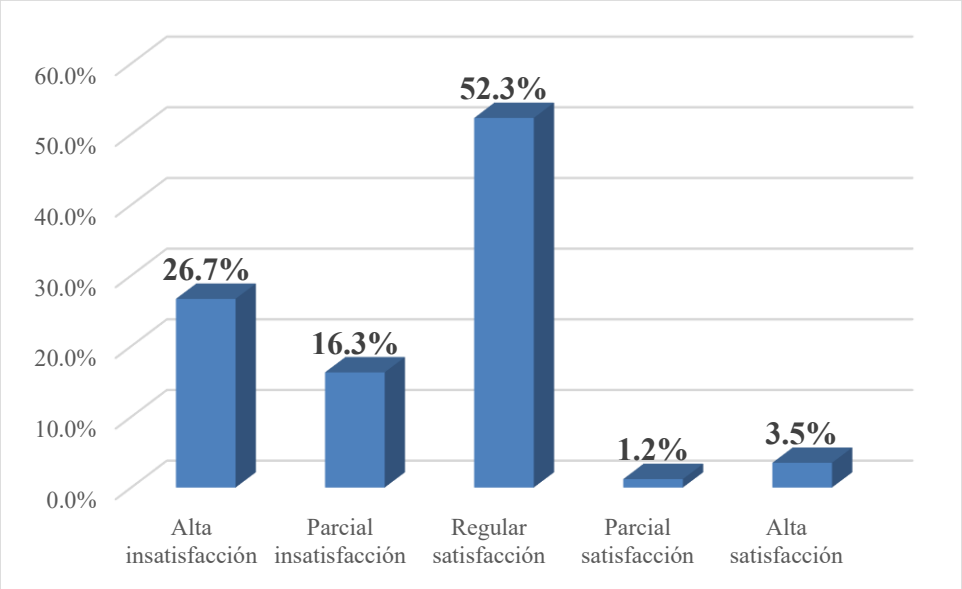
Niveles de la dimensión beneficios laborales de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. En cuanto a los resultados del grado de beneficios laborales se refleja que la percepción que tiene la mayoría del mayor número de encuestados refiere un nivel regular de satisfacción (52.3%) siendo este el puntaje más alto, y que solo el 3.5% la considera una alta satisfacción, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Por lo que, a nivel general se reporta una tendencia hacia a percibirse insatisfecho sobre el beneficio laboral de los empleados.

Figura 11

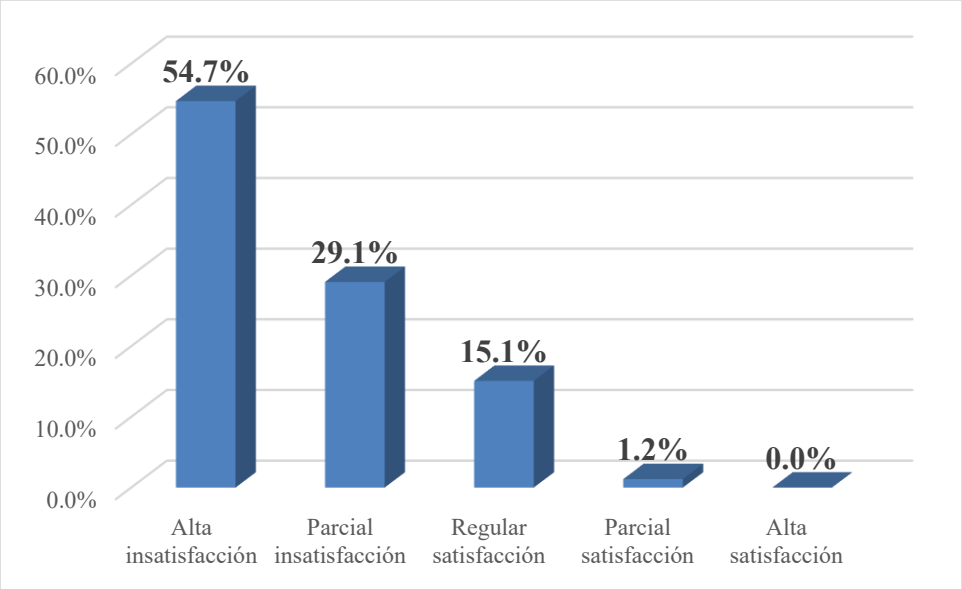
Niveles de la dimensión políticas administrativas de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. En cuanto a los resultados del grado de políticas administrativas se observa que la percepción que el mayor número de encuestados sobre la dimensión es un nivel de regular satisfacción (54.7%) siendo este el puntaje más alto, y que solo el 1.2% la considera una parcial satisfacción, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Por lo que, a nivel general se reporta una tendencia hacia una alta insatisfacción sobre las políticas administrativas de los empleados.

Figura 12

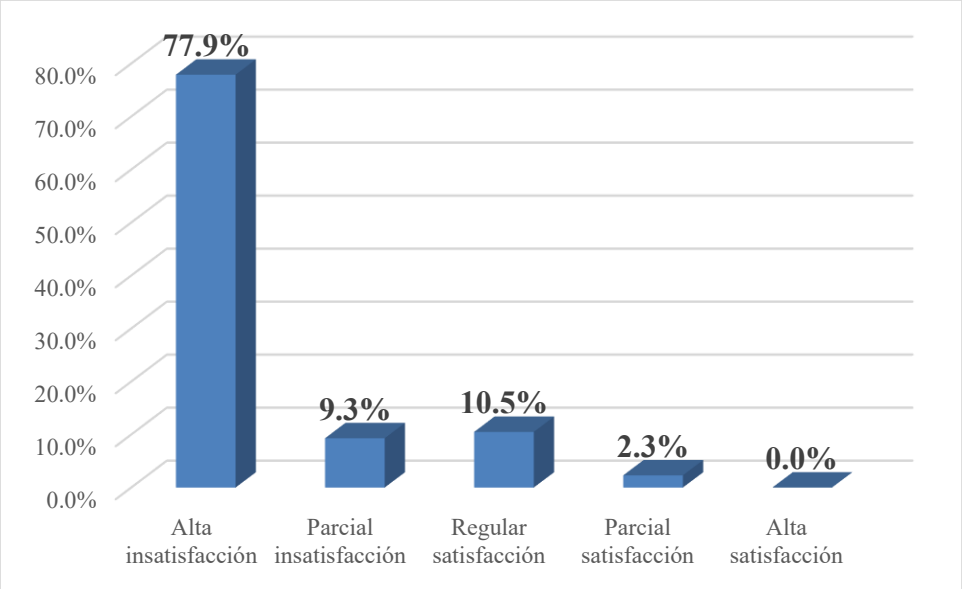
Niveles de la dimensión relaciones sociales de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. En cuanto a los resultados del grado de relaciones sociales se observa que la percepción que el mayor número de encuestados sobre la dimensión es un nivel de alta insatisfacción (54.7%) siendo este el puntaje más alto, y que solo el 1.2% la considera una parcial satisfacción, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Por lo que, a nivel general se reporta una tendencia hacia una parcial insatisfacción sobre las relaciones sociales de los empleados.

Figura 13

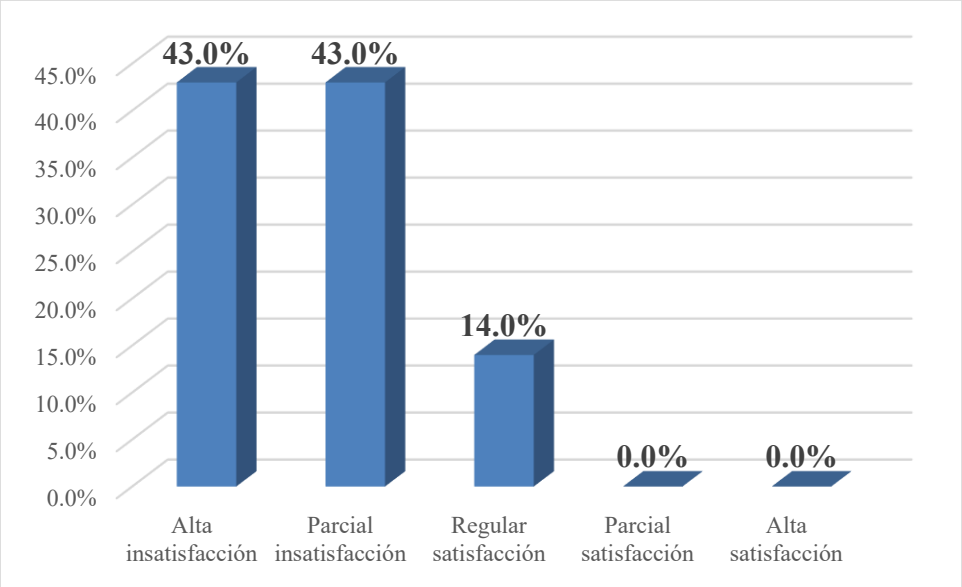
Niveles de la dimensión desarrollo personal de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. En cuanto a los resultados del grado de desarrollo personal se observa que la percepción que tiene el mayor número de encuestados sobre la dimensión es un nivel de alta insatisfacción (77.9%) siendo este el puntaje más alto, y que solo el 2.3% la considera una parcial satisfacción, donde dicho valor constituye el puntaje más alto. Por lo que, a nivel general se reporta una tendencia hacia una parcial insatisfacción sobre el desarrollo personal de los empleados.

Figura 14

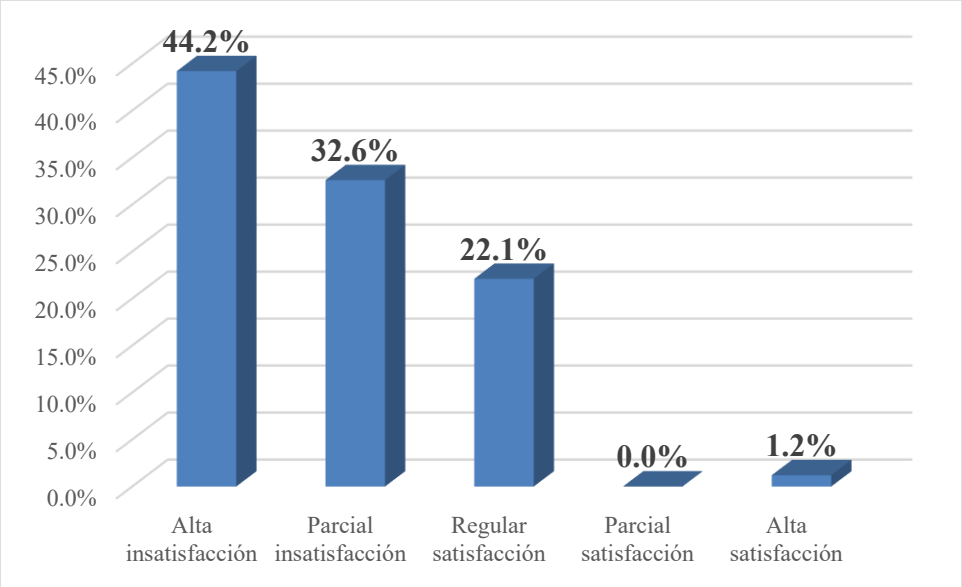
Niveles de la dimensión desempeño de tareas de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. En cuanto a los resultados del grado de desempeño de tareas se observa que la percepción que el mayor número de encuestados sobre la dimensión es un nivel de alta y parcial insatisfacción (43%) siendo este el puntaje más alto, y que solo el 14% la considera una regular satisfacción, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Por lo que, a nivel general se reporta una tendencia hacia una regular satisfacción sobre el desempeño de tareas de los empleados.

Figura 15

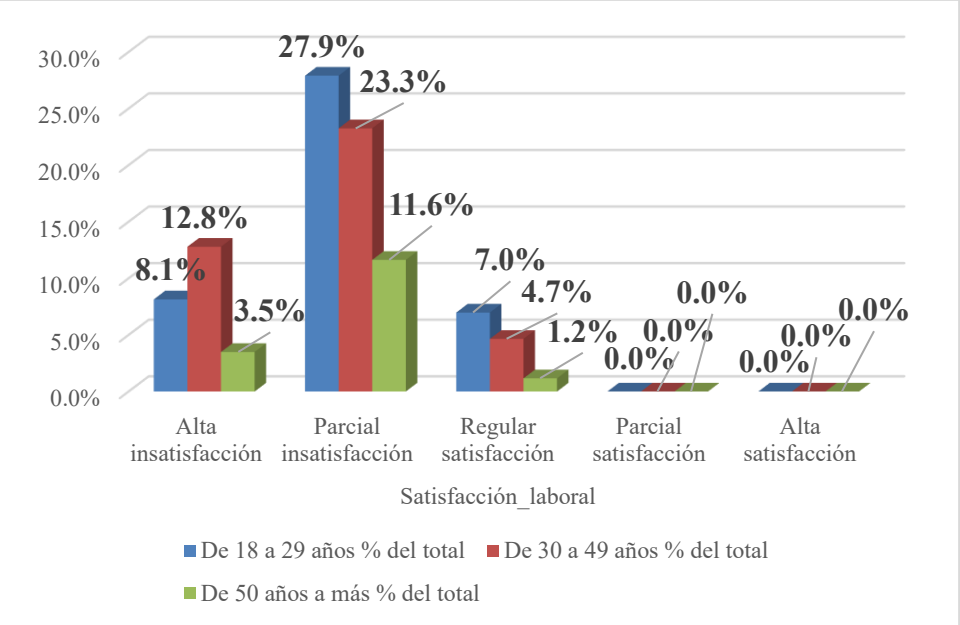
Niveles de la dimensión relación con la autoridad de la Satisfacción Laboral de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. En cuanto a los resultados del grado de interrelación con autoridades se observa que la percepción que el mayor número de encuestados sobre la dimensión es un nivel de alta insatisfacción (54.7%) siendo este el puntaje más alto, y que solo el 1.2% la considera una parcial satisfacción, donde dicho valor constituye el puntaje más bajo. Por lo que, a nivel general se reporta una tendencia hacia una parcial insatisfacción sobre las relaciones sociales de los empleados.

Figura 16

Nivel de Satisfacción Laboral según edad de los empleados de una empresa privada de Lima, 2024



Nota. Se observa que, en cuanto a las diferencias de los niveles de SL en relación a la edad, se puede evidenciar que los empleados más jóvenes (de 18 a 29 años) muestran un nivel parcial SL, con aproximadamente un 27.9% siendo este el puntaje más alto para dicho grupo etario. En cuanto al grupo de edad intermedio (30 a 49 años) presenta una parcial insatisfacción con un 23.3%, siendo este el puntaje más alto para este grupo etario. Mientras que el grupo de edad más avanzada (50 años y más) reporta una parcial insatisfacción de 11.6% siendo este el puntaje más alto en dicho grupo etario, por lo que, se evidencia que existe una parcial insatisfacción en todos los grupos etarios con tendencia a una alta insatisfacción.