

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**“BENEDICTO XVI”**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD Y  
VIGILANCIA MINERA, LA LIBERTAD, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

Br. Novoa Huamán, Patrick Mitchell

<https://orcid.org/0009-0002-9520-8025>

**ASESORA**

Ms. Cárdenas Lara, Carmen Ivonne

<https://orcid.org/0000-0002-4165-5527>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Organizaciones y trabajo

**TRUJILLO – PERÚ**

**2026**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señora Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Yo, Cárdenas Lara Carmen Ivonne con DNI N°40258436 como asesora del trabajo de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA MINERA, LA LIBERTAD, 2023”, desarrollado por el bachiller Novoa Huamán, Patrick Mitchell con DNI N° 70665749 del Programa de estudios de Psicología; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias de la Salud. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Mg. Cárdenas Lara Carmen Ivonne

DNI:40258436

Asesora

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI S.J.**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo  
Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN**

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA**

Vicerrectora Académica

**DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO**

Vicerrectora de Investigación

**MG. VIOLETA LEONILA SIFUENTES INOSTROZA**

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

**DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

A Dios, por concederme la fortaleza para superar cada obstáculo que se presentó en el camino, por guiarme y por sostenerme siempre.

A mi madre, Cecilia, por todo el apoyo emocional que me dio durante mi formación como profesional, por su incondicional apoyo y su inmenso amor.

A mi padre, Jaime, por sus palabras de ánimo, su apoyo financiero y su confianza que tuvo hacia mí todos estos años de carrera.

A mi esposa, por su comprensión, apoyo y motivación en aquellas noches en las que dudé si podía culminar.

Y a mis 2 perritas, a Lu, que, aunque ya no está físicamente conmigo, me acompañó con lealtad incondicional, y mi Rosy, por su compañía en mis desveladas luego del trabajo.

**El Autor**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, por darme la oportunidad de profesionalizarme y formarme académica y humanamente.

Agradezco de manera especial a mis padres por el amor, apoyo y motivación incondicional que me han brindado para culminar satisfactoriamente mis estudios profesionales.

Un cordial agradecimiento a mi asesora Ivonne Cárdenas Lara, por su apoyo en la revisión y las orientaciones necesarias para la elaboración de mi informe.

**El Autor**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Patrick Mitchell Novoa Huamán, identificado con **DNI: 70665749**, egresado del **Programa de Estudios de Psicología**, de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Facultad de Ciencias de la Salud para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Empresa de Seguridad y Vigilancia Privada”. el cual consta de un total de 66 páginas, en las que se incluye 8 tablas y un total de 8 anexos.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro que el uso de herramientas de inteligencia artificial se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

**El Autor**



---

**Br. Patrick Mitchell Novoa Huamán**

**DNI 70665749**

## INDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	02
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	03
DEDICATORIA.....	04
AGRADECIMIENTO .....	05
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	06
INDICE.....	07
ÍNDICE DE TABLAS.....	08
RESUMEN .....	09
ABSTRACT .....	10
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. METODOLOGÍA .....	27
2.1. Enfoque y tipo .....	27
2.2. Diseño de investigación.....	27
2.3. Población, muestra y muestreo.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	29
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	31
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	312
III. RESULTADOS .....	33
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	47
ANEXOS.....	52
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.....	52
Anexo 2. Operacionalización de variables .....	54
Anexo 3. Instrumentos de recolección. ....	56
Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos .....	60
Anexo 5: Carta de Presentación.....	62
Anexo 6: Consentimiento informado .....	63
Anexo 7: Reporte de Turnitin.....	64
Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad, 2023</i> .....	333
Tabla 2. <i>Descripción de clima organizacional en colaboradores de una empresa</i> .....	34
Tabla 3. <i>Descripción de satisfacción laboral en colaboradores de una empresa</i> .....	355
Tabla 4. <i>Relación entre autorrealización y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa</i> .....	366
Tabla 5. <i>Relación entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa</i> .....	37
Tabla 6. <i>Relación entre supervisión y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa</i> .....	38
Tabla 7. <i>Relación entre comunicación y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa</i> .....	39
Tabla 8. <i>Relación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa</i> .....	40

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como propósito estimar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera en La Libertad durante el año 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 539 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 419 participantes mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos se emplearon la escala de clima organizacional (CL-SPC) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC), elaboradas por Sonia Palma Carrillo (2004) y posteriormente adaptadas por Consuelo Ortega Enríquez (2018) y Kattia Valdiviezo Zapata (2018), respectivamente. El procesamiento estadístico se realizó mediante Excel 365 y SPSS v.26. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional es percibido mayoritariamente como favorable (46.3%). Asimismo, el coeficiente rho de Spearman mostró una correlación positiva baja ( $\rho = 0.187$ ;  $p = 0.000$ ). Se concluye que existe una relación positiva y significativa, aunque débil, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** *Clima organizacional, satisfacción laboral, seguridad minera, desempeño Laboral.*

## ABSTRACT

The present study aimed to estimate the relationship between organizational climate and job satisfaction among employees of a mining security and surveillance company in La Libertad during 2023. The research followed a quantitative approach and a correlational level. The population consisted of 539 employees, from which a sample of 419 participants was selected through a simple random probabilistic sampling method. For data collection, the Organizational Climate Scale (CL-SPC) and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC), originally developed by Sonia Palma Carrillo (2004) and later adapted by Consuelo Ortega Enríquez (2018) and Kattia Valdiviezo Zapata (2018), respectively, were used. Statistical processing was carried out using Excel 365 and SPSS v.26. The results showed that the organizational climate is mostly perceived as favorable (46.3%). Likewise, Spearman's rho coefficient indicated a low positive correlation ( $\rho = 0.187$ ;  $p = 0.000$ ). It is concluded that there is a positive and significant, although weak, relationship between organizational climate and job satisfaction.

**Keywords:** *Organizational climate, job satisfaction, mining safety, job performance.*

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el panorama laboral a nivel mundial ha experimentado cambios significativos para adaptarse a las nuevas exigencias del entorno postpandemia. En particular, en el sector minero se evidencia una limitada atención al bienestar de sus empleados, lo que restringe el aprovechamiento óptimo del potencial humano. Asimismo, se observa una priorización de factores externos por encima de la percepción interna del clima organizacional, situación que contribuye a invisibilizar variables determinantes en la motivación laboral. Prueba de ello, el contexto laboral en los últimos años ha convivido con un fenómeno conocido como la “Gran Renuncia” caracterizado por el incremento de renuncias voluntarias y búsqueda de oportunidades laborales que ofrezcan una conexión emocional más profunda, encuestas globales señalan que la proporción de los empleados que planean cambiar de empleo en los siguientes años es incluso mayor que experimentada durante la fase original del 2022, lo que evidencia que los cambios en las expectativas y prioridades de los trabajadores persisten en el entorno laboral global (PricewaterhouseCoopers, 2024).

Del mismo modo, Latinoamérica no fue la excepción frente a este fenómeno de la Gran Renuncia. De acuerdo con Gallup (2023) sólo el 18% de los empleados en Latinoamérica realiza un abandono ruidoso mientras que el 59% opta por una renuncia silenciosa, lo que implica que el 77% se desvincule de su empleo de manera activa o pasiva. En este contexto, el 36% de los trabajadores de Perú se declaró desmotivado laboralmente, tasa superior a la registrada en Colombia con sólo 16%, mientras que el 45% evaluó la posibilidad de renunciar. Este escenario se ve reforzado por el hecho de que Perú presenta el mayor índice de rotación laboral en Latinoamérica, con una tasa anual aproximada del 20% (Apprecio, 2023).

Este escenario muestra que en Latinoamérica la tasa promedio alcanza el 11 %, mientras que Perú asciende al 20 %, registrando el nivel más alto y casi duplicando el promedio regional. En cuanto a la rotación voluntaria, esta se sitúa en 6 % a nivel latinoamericano, mientras que en el Perú alcanza el 10 %, lo que revela una mayor predisposición a la desvinculación laboral. En el caso específico del sector minero, una encuesta de satisfacción laboral aplicada por Supera reveló que el 52% de los trabajadores no se siente valorado en su puesto, y más del 45% manifiesta insatisfacción con el

ambiente laboral, atribuido principalmente a problemas con su clima organizacional (PricewaterhouseCoopers, 2021; Gestión, 2019).

En el contexto nacional, diversos estudios evidencian una elevada insatisfacción laboral asociada al clima organizacional. La consultora Dench (2021) reportó que el 73% de los trabajadores se encuentra insatisfecho con su empleo y dispuesto a renunciar, mientras que un 24% mencionó que lo haría específicamente ante un clima laboral desfavorable (El Comercio, 2021). De manera similar, Aptitus indicó que el 86% de los empleados peruanos estaría dispuesto a dejar su trabajo si se enfrenta a un mal clima laboral, considerándolo un factor relevante para su desempeño en la organización (Andina, 2020).

La satisfacción laboral en el Perú ha mostrado un deterioro significativo en los últimos años. Según un informe de Global Research Marketing (2023, citado en Gestión, 2023), la insatisfacción laboral se incrementó del 22 % en 2022 al 42 % en 2023, mientras que el porcentaje de trabajadores satisfechos con su empresa descendió del 75 % al 59 %. Este escenario se relaciona con las dificultades para lograr un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que el 50 % de los trabajadores peruanos considera que dicho balance no es posible en su empleo. En consecuencia, el 80 % estaría dispuesto a buscar otro trabajo si la empresa no promueve este equilibrio, y el 60 % ha considerado renunciar ante la ausencia de un vínculo favorable con sus superiores (Bumeran, 2022).

En el contexto nacional, diversos estudios en el sector minero peruano han evidenciado que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores (Ventocilla, 2025; Simbron, 2023). Asimismo, se ha identificado que factores como la carga laboral y los riesgos psicosociales emergentes se asocian con los niveles de satisfacción en empleados de empresas mineras (Paucar, 2018). Estos hallazgos permiten sostener que, en sectores con condiciones laborales exigentes y exposición constante al riesgo, como la vigilancia minera, el bienestar y la percepción del clima organizacional pueden verse directamente afectados por dichas condiciones estructurales y operativas. En este sentido, Farromeque (2021) identificó que el 49,4 % de los colaboradores de una empresa minera en La Libertad percibe que el clima organizacional es promedio, mientras que el 48,8 % lo considera de nivel malo, situación que se asocia con riesgos físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales.

En el ámbito jurídico, la Ley N.º 28879, Ley de Servicios de Seguridad Privada, estableció en su momento que las remuneraciones del sector debían ser superiores en un 30% al Salario Mínimo Vital (Congreso de la República, 2006), lo que, considerando un SMV de S/ 1,130, equivalía a un ingreso mínimo referencial de S/ 1,469. Si bien dicha norma fue derogada en el año 2023, en la práctica muchas empresas del sector continúan manteniendo este rango salarial. No obstante, este nivel salarial resulta insuficiente para compensar la complejidad, la responsabilidad y el alto riesgo inherentes a las labores de seguridad privada, especialmente en contextos de elevada exposición, donde los trabajadores se encargan de la vigilancia de bienes, personas y la protección frente a amenazas potencialmente letales.

Frente a la problemática descrita, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad, 2023? En razón de esta interrogante la presente investigación muestra una justificación desde el nivel teórico y práctico.

Se justificó desde un ámbito teórico, dado que realizó un aporte significativo en el campo del desarrollo organizacional y, sobre todo, amplió la línea de estudios recientes que conciben el clima organizacional como un fenómeno perceptivo y dinámico, configurado a partir de las experiencias subjetivas. En contextos como el de la vigilancia minera, dicha percepción se encuentra fuertemente condicionada por la exposición constante a situaciones de riesgo, así como por las particulares condiciones laborales propias del sector, lo que permite comprender características del clima organizacional que difícilmente pueden ser abordadas en ámbitos con menor exigencia operativa. Asimismo, el estudio contribuyó al desarrollo teórico de la satisfacción laboral al considerar que, en entornos donde la autoridad cumple un rol central, la percepción de respaldo institucional y reconocimiento influyen directamente en la sensación de seguridad y confianza en los trabajadores frente a su entorno laboral.

Se justificó a nivel práctico porque sus resultados brindaron evidencia empírica útil para que las empresas de seguridad privada que operan en sectores de alta exigencia operativa y riesgo ocupacional, como el minero, diagnostiquen estos dos temas de su personal de vigilancia, identificando áreas críticas vinculadas a la supervisión, el liderazgo, las condiciones de trabajo y la percepción de seguridad; además, permiten

aplicar estos conocimientos de este sector dentro de un marco donde el clima laboral en que grado se relaciona con la seguridad personal, el reconocimiento y la relación con la autoridad en un contexto de riesgos ocupacionales, condiciones laborales adversas y supervisión ineficaz, y ofrecen una visión inédita en un sector poco explorado, facilitando a los responsables de la organización conocer su salud interna y diseñar políticas o programas de mejora que ajusten las decisiones organizacionales a la realidad del sector.

Por todo lo anterior, se consideró establecer el objetivo general del trabajo: determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad 2023. Además, se formularon los objetivos específicos: determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de una empresa en la Libertad, 2023; determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa en la Libertad, 2023; analizar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa en la Libertad, 2023

En razón de los objetivos planteados, se formuló el propósito del trabajo: H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad 2023. Asimismo, una hipótesis nula H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad 2023.

Asimismo, se realizó la hipótesis específica: Existencia relación entre las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa en la Libertad, 2023.

A fin de conocer a profundidad la problemática abordada, se realizó una revisión bibliográfica sistemática orientada a identificar estudios previos relacionados con las variables de investigación. Dicha revisión permitió recopilar y analizar antecedentes relevantes en los ámbitos internacional, nacional y local, lo que facilitó contextualizar el objeto de estudio, reconocer enfoques metodológicos utilizados previamente y establecer comparaciones con los hallazgos del presente estudio. En este marco, se consideraron investigaciones que abordan las variables en distintos contextos organizacionales, así como aquellas con características similares a la realidad problemática analizada, priorizando aquellas con pertinencia teórica y empírica.

En el plano internacional, Wilches (2019) en su investigación tuvo el fin de relacionarlo el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajos de Colombia. Se adoptó un enfoque mixto, nivel correlacional y diseño transversal, aplicándose a una muestra de 40 colaboradores mediante una encuesta tipo Likert. Los resultados evidenciaron que, aunque el 40% de los encuestados percibe positivamente el ambiente laboral, sin embargo 15% no comparten la idea debido a necesitar mayores espacios para el deporte. La investigación concluyó que hay una relación significativa y positiva entre las dos variables. Este estudio anterior aporta significativamente dado que no sólo examina la asociación entre clima y la satisfacción, sino que también se desarrolla en contexto minero, afín a la realidad estudiada en este estudio.

Por otro lado, Recio Reyes et al. (2019) realizaron un estudio en una empresa minera ubicada en San Luis Potosí, México, con el objetivo de identificar la percepción del clima organizacional entre los empleados del área de mantenimiento. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional y diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 78 trabajadores, quienes participaron mediante un censo y respondieron una encuesta autoadministrada basada en el instrumento de Brown y Leigh (1996). Los resultados evidenciaron que el clima organizacional fue percibido como aceptable por los empleados, destacando dimensiones como trabajo como reto y claridad de rol, mientras que reconocimiento y expresión de sentimientos presentaron los puntajes más bajos

Asimismo, Salazar et al. (2021), desarrollaron un trabajo en Ecuador con el fin de examinar el clima laboral y su influencia en la satisfacción de la empresa de seguridad Covipen. Dicha investigación consideró un enfoque cualitativo de corte documental, considerando a la empresa como unidad de análisis. Se propuso, que existen deficiencias en el clima laboral que afectan directamente en la satisfacción laboral, especialmente en el ámbito de la comunicación laboral; por lo que se recomiendan implementar mejoras en la gestión del capital humano, fomentar una comunicación abierta, y fortalecer los procesos de retroalimentación, con el fin de optimizar las estrategias de trabajo común y el desempeño organizacional. Este artículo resulta particularmente relevante dado que examina las mismas variables y aporta información valiosa sobre ellas en el contexto del sector de seguridad.

En el mismo sentido, Osmani et al. (2022) realizaron un artículo cuyo objetivo fue analizar la asociación del clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de Kosovo. El diseño fue de enfoque cuantitativo descriptivo y de corte correlacional, empleando para ello cuestionarios aplicados durante tres meses comuna duración promedio de 30 minutos. La muestra está compuesta por 200 empleados de diferentes empresas de producción y servicios. Se utilizó el programa estadístico SPSS para el procesamiento y la extracción de los resultados estadísticos. Los resultados confirmaron la influencia significativa y directa del clima organizacional en las condiciones de trabajo y la satisfacción de los colaboradores en las organizaciones kosovares. Este artículo anterior, contribuye de manera sustancial al presente estudio a la asociación entre estos dos temas.

De manera similar, Seung (2021) en su artículo tuvo como propósito analizar los aspectos laborales que influyen en la satisfacción laboral de los agentes de una compañía de seguridad privada de Corea. El estudio empleado fue cuantitativo de corte transversal. El instrumento empleado para recolectar fue un cuestionario en escala tipo Likert. Se utilizó una muestra de 436 agentes de seguridad privada en Corea del Sur, la muestra fue recolectada por conveniencia, mayoría masculina y un promedio de 6 años de experiencia laboral. El autor concluyó que la satisfacción se correlaciona positivamente con factores organizacionales como las recompensas intrínsecas. La investigación previa resulta especialmente pertinente con la presente investigación debido a que estudia las dimensiones de la satisfacción laboral en la población de seguridad privada, mediante el mismo método de estudio transversal, así como el uso del instrumento de recolección de escala, tal como se aplica en la presente investigación.

En México, Cortés et al. (2023) en su tesis tuvieron como fin relacionar el clima organizacional y la satisfacción de una empresa de seguridad del sureste de México. El trabajo empleado fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, utilizando instrumentos como el Cuestionario Descriptivo del Clima Organizacional (OCDQ-RS) adaptada por Tarter y Kottkamp y el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ). Los resultados evidenciaron que no hay relación positiva entre estas variables; por lo que concluyeron que la relación ente clima y satisfacción puede darse sólo en algunos aspectos específicos de la organización. Recomendaron fomentar un clima abierto que potencie la participación y autonomía. El estudio anterior, es de crucial importancia para

nuestra investigación debido a que nos muestra la complejidad de la relación entre estas dos variables en el contexto latinoamericano, mostrando que esta relación puede no ser directa ni universal.

Respecto al ámbito nacional, Mendoza (2019) realizó un estudio en Lima, Perú, con la finalidad de establecer el indicador de clima organizacional percibido por los empleados de la empresa Prosegur Cash Perú. El tipo de investigación utilizado fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptiva, para la cual empleó un cuestionario elaborado para medir los factores de compromiso y satisfacción organizacional. La muestra estaba compuesta por 30 trabajadores de la empresa Prosegur Cash Perú de la sede de Surco. Como resultado se obtuvo la confirmación de la existencia de un buen nivel de satisfacción de clima organizacional. Entre sus recomendaciones la más importante fue su sugerencia respecto al fomento de la satisfacción en base al empleo de líderes de área. Este trabajo resulta dado que explora la variable del clima organizacional en un entorno formal y normado como es el sector minero, en el mismo en el que se desarrolla esta investigación.

Asimismo, Castro y Espinoza (2019) realizaron un estudio en Chiclayo, Perú, con el objetivo de analizar el clima laboral en la empresa Resguardo y Custodia SAC, mediante la metodología cuantitativa con alcance descriptivo y de tipo transversal. La muestra fue compuesta por 98 colaboradores, quienes fueron evaluados mediante la Escuela de Opiniones CL-SPC, instrumento tipo Likert compuesto por 50 ítems diseñado por Sonia Palma. Los hallazgos revelaron que cinco factores específicos del clima categorizados por la autora, ejercían un impacto negativo sobre la productividad. Se recomendó centrar futuras investigaciones en las dimensiones con niveles más bajos. Este estudio es relevante porque enriquece la literatura existente sobre empresas de seguridad del norte peruano, evidenciando que este sector presenta particularidades específicas que deben ser consideradas.

Por su parte, Catunta (2023) realizó un estudio en una empresa contratista del sector minero en Lima, con el objetivo de analizar la relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 90 trabajadores, a quienes se les aplicaron cuestionarios tipo Likert para evaluar ambas variables. Los resultados evidenciaron una relación

positiva y significativa entre la motivación y el clima laboral ( $\rho = 0.422$ ;  $p < 0.05$ ), lo que indica una correlación moderada entre ambas variables. Se concluyó que mayores niveles de motivación en los colaboradores se asocian con una mejor percepción del clima laboral dentro de la organización. Este estudio resulta relevante porque aporta evidencia empírica en el contexto de empresas contratistas del sector minero nacional, contribuyendo a la comprensión de la importancia de la mejora del clima organizacional.

Asimismo, Velasco (2023) realizó en Lima un estudio en la empresa Golden Peru Security, con la finalidad de examinar la relación del clima laboral y la satisfacción. Para su desarrollo, se aplicó un instrumento de 54 ítems a una muestra de 70 colaboradores de todos los niveles, para proceder analizarlo con el  $\chi^2$  y el coeficiente de contingencia. Los resultados evidenciaron que entre ambas variables existe un valor de significancia asintótica  $<0.001$ , así como una relación moderada entre ellas debido a un coeficiente de contingencia fue de 0.454. En conclusión, se estimó una asociación directa media entre estos dos fenómenos. Esta investigación resulta especialmente relevante porque examina el nivel de correlación de las mismas variables dentro de una empresa peruana de seguridad privada.

Amasifuen et al. (2023) llevaron un trabajo de investigación en la Municipalidad de San Martín orientada a examinar la asociación existente las variables de clima y satisfacción de sus empleados. Se empleó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, aplicándose a una muestra de 174 colaboradores mediante dos escalas tipo Likert, una Escala multidimensional del Clima organizacional con 29 ítems adaptado por Patlán & Flores, y una Escala de Satisfacción Laboral con 14 ítems adaptado por Pedraza, empleando diversos análisis como la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y el Coeficiente Rho. Los hallazgos indicaron una relación directa, así como significativamente baja ( $r=0.373$ ), siendo los factores extrínsecos de la satisfacción los que presentaron mayor correlación (0.380) que los intrínsecos ( $r=0.268$ ) con el clima. Este artículo es pertinente porque analiza la correlación de las mismas variables y emplea métodos estadísticos similares a los de esta investigación, presentando un resultado ligeramente distinto al hallado en otras investigaciones.

De igual forma, Zulqarnain et al. (2025) examinaron la influencia del clima laboral en la satisfacción de los empleados de cuatro instituciones educativas de nivel secundario. El estudio adoptó un carácter cuantitativo de alcance correlacional y de corte transversal.

Para ello, participaron 128 trabajadores mediante encuestas de Microsoft Forms compartidos por grupos de WhatsApp oficiales, basadas en Cuestionario de CO de Koys y De Cotiis (1991) con 40 ítems y segundo el Cuestionario de SL de Meliá et al. (1990) con 37 ítems, ambos adaptados por Chiang et al (2008) en Chile y Flores Mamani (2018) en Perú. El análisis estadístico incluyó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los hallazgos evidenciaron una significancia moderada entre estos dos temas siendo  $r = 0.617$ . Este estudio aporta un marco comparativo relevante para la presente investigación al demostrar claramente la relación entre ambas variables en un contexto organizacional peruano.

Respecto al contexto local, Machuca y Quispe (2021) examinaron la existencia relacional entre satisfacción laboral y la intención de rotación de trabajadores en compañías mineras de La Libertad. El trabajo es de carácter relacional de profundidad cuantitativa. Se administró una escala tipo Likert de 36 ítems a 335 obreros. Los resultados evidenciaron una relación significativamente positiva entre la satisfacción en áreas como promociones, el reconocimiento y las condiciones de trabajo, y la intención de rotación. Por tanto, se determinó que la satisfacción laboral tiene una relación importante con la intención de rotación, siendo este estudio relevante por aportar un marco comparativo sólido en el contexto minero de la región.

Un estudio realizado por Dávila (2023) en Trujillo, Perú, se desarrolló con la finalidad de establecer la relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción de los empleados. La investigación se enmarcó dentro de una metodología cuantitativa siendo de alcance correlacional, se ha escogido a 128 sujetos donde los instrumentos empleados eran la escala CL-SPC, validados por juicio de expertos y con adecuada confiabilidad. Los resultados evidenciaron un significativo alto siendo de ( $\rho = 0.789$ ), observándose niveles moderados en ambas variables. Este artículo resulta relevante para la presente investigación al analizar las mismas variables y emplear instrumentos validados equivalentes.

Ramos (2024) realizó un estudio en el Consorcio Minero Horizonte S.A. con el fin de establecer el impacto del clima laboral en la satisfacción de sus colaboradores. Es estudio cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental transversal, de desarrollo con la participación de 172 trabajadores, elegidos de un total de 465. Los resultados, obtenidos a través de un coeficiente de correlación, mostraron una conexión

positiva, fuerte y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $r = 0.874$ ;  $p = 0.008$ ). La conclusión fue que el clima organizacional influye directamente en la satisfacción de quienes colaboran en la empresa. Este estudio es de gran valor debido a que analiza las mismas variables en una empresa minera local, utilizando una metodología correlacional similar a la presente investigación.

En conjunto, los antecedentes revisados son de gran relevancia para la presente investigación al proporcionar una base empírica sólida que evidencia la vinculación entre el clima organizacional de las empresas y la satisfacción laboral; permitiendo analizar, de esta manera, dimensiones como la supervisión, la comunicación, entre otros, desde enfoques de tipo cuantitativo y diseños correlacionales, los cuales no solo respaldan la pertinencia de las dimensiones, sino que también orientaron la delimitación conceptual y metodológica del presente estudio. En particular, los antecedentes consultados permitieron comprender la relevancia que dichas dimensiones adquieren en contextos de alta exigencia y riesgo como es la de seguridad privada y vigilancia minera, estableciendo un marco de referencia esencial para la formulación de los objetivos, hipótesis y el análisis comparativo de los resultados obtenidos.

Con el fin de comprender rigurosamente las variables de estudio, se presentaron a continuación las bases teóricas que sustentaron la presente investigación, las cuales proporcionaron el marco conceptual necesario para la validación de la hipótesis y la interpretación de los resultados. En este sentido, se desarrolló inicialmente la variable clima organizacional y, posteriormente, la variable satisfacción laboral, siguiendo un orden lógico que fue de los enfoques generales hacia los modelos teóricos específicos que fundamentaron los instrumentos utilizados.

El clima organizacional es un constructo multidimensional y el cual ha sido ampliamente abordado en la psicología organizacional, cuya conceptualización ha evolucionado notablemente a lo largo del tiempo. Sus primeros antecedentes se remontan a los aportes de Gellerman (1960) en el ámbito de la psicología industrial; sin embargo, su definición no se consolidó sino hasta la década de 1960, con el desarrollo de la psicología organizacional. En este periodo, Likert (1961), lo definió como un compendio de actitudes que los trabajadores desarrollan en respuesta a las condiciones de la empresa, y que a, a su vez, impactan en sus valores y expectativas laborales (Guevara, 2018).

Posteriormente, Litwin y Stringer (1968), Tagiuri (1968) y Campbell et al. (1970) expandieron esta concepción, describiendo a esta variable como un conjunto de atributos del ambiente de trabajo que pueden ser medidos y poseer una estabilidad relativa, las cuales surgen de las percepciones compartidas por los trabajadores y se manifiestan en valores y atributos propios de la organización (Lindbeck, 2004). Desde esta perspectiva, el clima no solo describe el contexto organizacional, sino que también influye en el comportamiento y desempeño de los colaboradores.

A partir de la década de los ochenta, la comprensión del clima organizacional evolucionó hacia un enfoque centrado en la percepción y motivación de los trabajadores, siendo concebido como un grupo de apreciaciones compartidas sobre las condiciones de su ambiente laboral que dan sentido a su experiencia cotidiana (Weinert, 1985; Guillén & Guil, 1999). En esta línea, Schneider et al. (1994) señalaron que dichas percepciones se construyen a partir de las políticas, prácticas y sistemas de recompensas, advirtiendo que un clima desfavorable surge cuando existe incongruencia entre estas prácticas organizacionales y las expectativas de los empleados. Asimismo, Robbins (1999) y Brunet (2002) destacaron que esta variable se expresa en modo en que los trabajadores interpretan su ambiente laboral y refleja dinámicamente los valores y actitudes de la organización.

A partir de los años 2000, el clima organizacional ha sido concebido como un factor estratégico vinculado al bienestar y al desempeño organizacional. En este sentido, Goncalves (2000) sostiene que la percepción donde los integrantes tienen de la organización condiciona su rendimiento, en la medida en que se sienten estimulados por esta (Perales, 2017). En la misma línea, Chiavenato (2019) el clima organizacional se entiende como el entorno social y psicológico dentro de una organización, señalando que una moral elevada genera un clima favorable, mientras que una moral baja produce un clima adverso, evidenciado en conductas apáticas, conflictos laborales, rotación de personal o renuncias masivas. En síntesis, el clima organizacional puede entenderse como el estado motivacional predominante de los integrantes de la organización.

En la actualidad, el clima en las empresas es entendida como aquel constructo dinámico que integra la estructura de la organización con la experiencia y la percepción de los trabajadores. Se concibe como un mediador entre la organización, la motivación y las relaciones entre los empleados, influyendo directamente en su satisfacción y

desempeño (Simbron y Sanabria, 2019; Achote et al., 2022). Su influencia no es estática, sino que se construye continuamente a través de la interacción entre la organización y la experiencia de cada colaborador, reforzando el sentido de pertenencia y la eficacia en el trabajo (Peña-López y Rodríguez, 2018; Olivera-Garay et al., 2021). Además, se entiende que un clima favorable es una herramienta clave para conseguir la retención del talento y el logro de niveles sostenidos de satisfacción laboral, consolidándose como un enfoque central en la gestión actual (Vásquez y Rodríguez, 2020; Tinoco, 2023).

Desde una perspectiva aplicada y operativa, el presente estudio adopta como principal referente conceptual el modelo de clima organizacional propuesto por Sonia Palma (2004), el cual lo concibe desde un enfoque perceptivo, contextualizado y orientado a la medición empírica de la realidad organizacional. En este marco, este fenómeno se interpreta como aquello que el trabajador percibe con de acuerdo a su entorno de trabajo, así como de los distintos elementos organizacionales que inciden en la satisfacción de sus expectativas personales y profesionales. Dicho enfoque reconoce al trabajador como un agente activo en la construcción e interpretación de su entorno laboral, cuyas percepciones influyen significativamente en sus actitudes y satisfacción laboral. En tal sentido, el clima organizacional se configura como un constructo de naturaleza multidimensional, lo que permite una evaluación integral, sistemática del clima laboral (Martos, 2020).

En cuanto a los modelos teóricos del clima organizacional, Chiavenato (2011) identificó dos grandes tipos: el clima autoritario —explotador y paternalista—, caracterizado por relaciones basadas en la desconfianza y una comunicación limitada; y el clima participativo —consultivo y grupal—, que favorece la colaboración, la comunicación efectiva y la motivación de los empleados (Centeno, 2024). Por su parte, Likert sostiene que el comportamiento de los trabajadores está influido por las prácticas organizacionales, las condiciones de trabajo y las percepciones individuales, clasificando las variables organizacionales en causales, intermedias y finales (Suárez et al., 2020; Ortiz et al., 2021).

Desde una perspectiva psicosocial, Litwin y Stringer (1968) incorporaron la perspectiva psicosocial del clima organizacional, mediante la cual indican que existen determinantes situacionales y ambientales, por ello, proponen un modelo de nueve dimensiones: la estructura hace referencia a la percepción sobre reglas, procedimientos,

controles y procesos formales; la responsabilidad, al grado de autonomía en la toma de decisiones; la recompensa, al reconocimiento y valoración del desempeño exitoso; el desafío, a la percepción de riesgos y retos laborales; las relaciones o calor, a la camaradería y las relaciones sociales; el apoyo o cooperación, a la ayuda mutua entre directivos y empleados; los estándares, a la relevancia de las normas y parámetros de desempeño; el conflicto, al grado en que se pueden expresar opiniones discrepantes y solucionar problemas; y la identidad, a la sensación de pertenencia y valor dentro del grupo de trabajo (Zapata, 2024).

En el marco de los modelos revisados, el presente trabajo optó por el modelo teórico presentado por Palma (2004), dado que ofrecía una aproximación integral que articulaba ambos constructos desde una perspectiva perceptiva y aplicada. Este modelo resultó especialmente pertinente, ya que constituyó la base de los instrumentos aplicados y además permitió evaluar de forma conjunta ambos temas, tomando como referencia los aportes de Litwin y Stringer (1968).

Según Palma (2004), el clima organizacional es un constructo multidimensional que se estructura por diversas dimensiones (5): la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales (Martos, 2020). Dentro de ese marco, la dimensión de la autorrealización hace referencia a la percepción que el trabajador tiene cuando evalúa lo que es lo que la organización establece como oportunidades de desarrollo laboral y personal, según las tareas que realiza. Esta dimensión se vincula con la posibilidad de crecimiento, aprendizaje continuo y logro de metas personales dentro del entorno laboral (Martos, 2020). En este sentido, la autorrealización responde a la satisfacción de factores motivacionales que favorecen el desarrollo del colaborador y la búsqueda de sus ideales personales (Martinez et al., 2020), asimismo, cuando el trabajador percibe que su entorno laboral promueve su desarrollo, se incrementan los niveles de compromiso y satisfacción laboral (Quispe, 2022).

Involucramiento laboral, corresponde a la dimensión que hace referencia al grado de identificación del colaborador con todos aquellos valores, principios y objetivos que pertenecen a la organización, así como al nivel de compromiso que asume en el cumplimiento de sus funciones laborales (Martos, 2020). Esta dimensión se manifiesta en la participación activa del trabajador en las actividades organizacionales, en su disposición por aportar ideas y esfuerzo, y en su interés por contribuir al logro de

resultados tanto individuales como colectivos. Desde esta perspectiva, el involucramiento laboral implica una relación de cercanía y vinculación entre el colaborador y la organización, la cual favorece el sentido de pertenencia, la responsabilidad, y el compromiso con el desempeño eficiente de las tareas asignadas, impactando positivamente en la productividad organizacional (Quispe, 2022).

Además, la supervisión es una dimensión que se define como la percepción que tienen los colaboradores respecto al desempeño de sus jefes en el ejercicio de sus funciones de supervisión de una actividad laboral, así como en el apoyo y orientación de tareas diarias. (Martos, 2020). Esta dimensión comprende aspectos relacionados con la asesoría, el respaldo, la equidad y la capacidad de liderazgo ejercida por los superiores jerárquicos. Cuando el trabajador percibe una supervisión adecuada por parte de su jefe inmediato, es decir si este le brinda apoyo para vencer los obstáculos dentro de las tareas diarias (Quispe, 2022) esto termina favoreciendo el bienestar del trabajador y facilita el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por el contrario, una supervisión deficiente puede generar desmotivación y conflictos laborales (Vargas, 2021).

Por otro lado, la comunicación se fundamenta en las percepciones de los empleados sobre la claridad, velocidad, fluidez, oportunidad, precisión y coherencia de la información que circular tanto a nivel interno como externo de la organización, aspectos esenciales para el cumplimiento adecuado de sus funciones. (Quispe, 2022). Una comunicación efectiva favorece el conocimiento de los objetivos institucionales, las normas y los logros alcanzados, fortaleciendo la coordinación y el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. En este sentido, la comunicación debería desarrollarse en un sistema abierto y preferentemente horizontal. Asimismo, cuando el trabajador tenga acceso a información oportuna para el cumplimiento de su trabajo, se fortalece la comunicación interna y eso contribuye a la construcción de un clima organizacional favorable (Vargas, 2021).

En cuanto a las condiciones laborales, hacen referencia al reconocimiento del colaborador respecto a si la organización le provee los recursos económicos, materiales y psicosociales necesarios para cumplir con sus tareas asignadas (Martos, 2020). Es decir, cuando el empleado reconoce si la organización es capaz de proporcionar los medios materiales, monetarios y psicosociales que necesita para el desempeño de las tareas que le han sido (Quispe, 2022). Cuando el trabajador siente que dispone de herramientas

eficientes para facilitar su trabajo, los cuales obtiene para poder realizar una mejora en sus tareas, además también incluye aspectos como infraestructura, equipamiento, seguridad, remuneración y condiciones ambientales en el trabajo. encomendadas (Vargas, 2021).

En relación con la variable de la satisfacción laboral, si bien se trata de una variable ampliamente estudiada, no existe una definición plenamente consensuada en la literatura (Chiang et al. 2010). De manera general, Robbins (2010) la define como la actitud o valoración positiva o negativa que el trabajador desarrolla hacia su empleo, influida por factores como la remuneración, los beneficios, las relaciones interpersonales y las políticas organizacionales. De forma complementaria, Landy (2005) describió la satisfacción laboral como una condición emocional que surge de la valoración general del trabajo y de las condiciones laborales percibidas (Gonzales y Montoya, 2020). Investigaciones recientes destacan su carácter multidimensional, ya que integra componentes cognitivos, afectivos y conductuales, determinados tanto por factores tangibles como por elementos intangibles, tales como el reconocimiento, la justicia organizacional, el sentido de propósito y las oportunidades de desarrollo personal y profesional (Pedraza, 2020; Alvarado y Rodríguez, 2020; Pinto et al., 2020).

Respecto a su clasificación, Landy y Conte (2005), distingue cuatro tipos de satisfacción laboral: progresiva, cuando el empleado se satisface al aumentar sus niveles de aspiración; estable, un nivel moderado de satisfacción motivado por mantener la comodidad y buscar logros en otras áreas de la vida; conformista, caracterizado por bajo esfuerzo y poca disposición al cambio, limitando el crecimiento personal y laboral; y pseudo-satisfacción, donde estímulos superficiales generan falsas sensaciones de satisfacción, impidiendo una satisfacción plena en otras necesidades (Gonzales y Montoya, 2020).

Asimismo, Meliá y Peiró (1998) proponen un modelo de cinco dimensiones de satisfacción laboral, evaluadas mediante un instrumento de 23 ítems, que permite comprender los principales factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores: supervisión, que fomenta autonomía y autoconfianza; ambiente físico, relacionado con instalaciones seguras, limpias y adecuadas; prestaciones, referidas a la retribución económica acorde a las responsabilidades; satisfacción intrínseca del trabajo, que motiva

y otorga significado al desempeño; y participación, percepción de que el trabajo es valorado y contribuye al logro personal (Herrera, 2024).

No obstante, para los fines de la presente investigación, se adopta como modelo teórico principal el propuesto por Palma (2004), quien define la satisfacción en el trabajo como aquella actitud del colaborador en relación a su empleo, considerando factores vinculados al desarrollo personal y laboral. Palma divide la satisfacción en siete dimensiones: condiciones físicas/materiales, referente al entorno e infraestructura de trabajo; beneficios laborales/remunerativos, relacionados con la compensación económica; políticas administrativas, valoración de normas y lineamientos institucionales; relaciones sociales, satisfacción con la interacción con compañeros; desarrollo personal, percepción de autorrealización a través de tareas significativas; desarrollo de tareas, valoración del propio trabajo cotidiano; y relación con la autoridad, percepción sobre la interacción con el jefe directo (Peralta, 2023).

A partir de este modelo, Palma (2005) desarrolló la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, basada en una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta. Este instrumento se fundamenta en la teoría bifactorial Herzberg, y operacionaliza la satisfacción en cuatro factores: factor I: significación de la tarea, entendida como la valoración que el colaborador otorga a las actividades que realiza; factor II, condiciones de trabajo, relacionadas con la disponibilidad de recursos e instrumentos necesarios para el desempeño laboral; factor III: reconocimiento personal y/o social, vinculado a la valoración del trabajo y los logros alcanzados dentro de la organización; y beneficios económicos, asociados a la satisfacción derivada de la remuneración e incentivos recibidos por el cumplimiento de las tareas asignadas (Miranda, 2021).

Desde esta perspectiva, Palma (2004, citado en Rímac, 2021) sostiene que la satisfacción laboral se explica a partir de siete factores fundamentales evaluados mediante la escala SL-SPC. Entre ellos, las situaciones materiales o físicas se refieren a los elementos tangibles del entorno laboral, como la infraestructura, iluminación, ventilación y disponibilidad de recursos, los cuales facilitan el desempeño de las tareas y contribuyen al bienestar y comodidad del trabajador. Los beneficios laborales y/o remunerativos aluden al nivel de satisfacción del trabajador con las retribuciones económicas y beneficios adicionales que reciben como compensación por su labor, los cuales influyen directamente en la percepción de equidad y reconocimiento. Las políticas administrativas

comprenden la valoración que realiza el trabajador sobre las normas, lineamientos y directrices institucionales que regulan la relación laboral, así como su alineación con los objetivos organizacionales. Finalmente, las relaciones sociales se vinculan con el nivel de satisfacción derivado de la interacción cotidiana con compañeros de trabajo, destacando la importancia de la cooperación, el apoyo mutuo y un clima de armonía para favorecer la satisfacción laboral.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Enfoque y tipo**

El presente informe de investigación fue de naturaleza cuantitativa siendo de profundidad básica, dado que estuvo orientado a la comprensión de los fundamentos del fenómeno estudiado y a la profundización de los conocimientos teóricos relacionados con los constructos de interés. En ese sentido, Hernández et al. (2021) señalaron que la investigación básica tiene como finalidad ampliar el conocimiento científico, permitiendo explicar y comprender los fenómenos desde una perspectiva teórica, sin perseguir una aplicación inmediata. De manera complementaria, Fresno (2020) destacó que este tipo de estudios contribuye al fortalecimiento conceptual de las variables analizadas.

Asimismo, este tipo de investigación se caracteriza por la utilización de datos numéricos para describir, analizar y explicar la realidad de estudio mediante el uso de herramientas estadísticas, lo cual permite medir y cuantificar el problema de investigación de forma objetiva (Ortega, 2020).

### **2.2. Diseño de investigación.**

El diseño de la investigación se enmarcó en un diseño no experimental, debido a que las variables no fueron manipuladas por el investigador. Por el contrario, se examinaron tal como se manifiestan en su contexto natural. En este tipo de diseño no se realizan alteraciones deliberadas de las variables ni modificaciones en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, característica propia de los estudios no experimentales (Hernández et al., 2020).

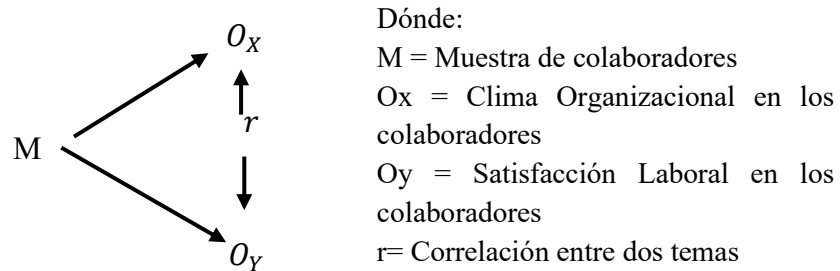
Asimismo, se desarrolló a través de un diseño de índole transversal, a razón que los datos fueron recolectados en un único momento preciso, considerando una población y muestra específicas dentro de un periodo temporal definido. Según Coll (2020), los estudios transversales permiten recopilar información en un punto específico del tiempo, facilitando describir y analizar todas las variables dentro de un contexto determinado.

En cuanto al nivel metodológico, el estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, ya que este tipo de investigaciones permite identificar el grado de asociación entre variables dentro de un contexto específico (Cabezas et al., 2019). En la misma línea, Hernández et al. (2020) señalaron que los estudios correlacionales se orientan a medir y recolectar datos sobre conceptos, dimensiones y variables, con el propósito de analizar su

relación sin intervención del investigador. Asimismo, (Ruiz,2022) señaló que este enfoque permite estimar el grado de relación existente entre las variables, favoreciendo la identificación de patrones de relación de forma objetiva.

### Figura 1

Esquema del estudio



Nota: Elaboración propia

### 2.3. Población, muestra y muestreo.

La población de estudio es un elemento clave en la investigación, ya que su adecuada delimitación garantiza la validez y fiabilidad de los resultados. En ese sentido, Ruiz (2022) señaló que resulta indispensable precisar las características de la población y la unidad de análisis, pues ello facilita la aplicación de métodos estadísticos adecuados y permite que las conclusiones sean pertinentes al grupo investigado. En la presente investigación se tomó como referencia una población de 539 de empleados de una empresa de seguridad y vigilancia minera ubicada en el departamento de La Libertad, quienes compartieron características laborales y organizacionales homogéneas, lo que los hace pertinentes para el análisis de las variables de estudio.

En este contexto, Muguirra (2020) señaló que para una investigación se requiere el uso de muestras dado que permite obtener información confiable sin necesidad de evaluar al total de la población. Para la selección de la muestra se optó por un procedimiento probabilístico, mediante el cual cada integrante de la población contó con una posibilidad conocida y mayor que cero poder ser elegido. Según Hernández et al. (2021), este procedimiento probabilístico simple implica una selección aleatoria de los participantes, lo que contribuye a reducir sesgos y fortalecer la representatividad de la muestra. Para ello, se determinó primero el tamaño muestral mediante la fórmula para poblaciones finitas aplicada a variables de tipo ordinal, obteniéndose una muestra de 419

colaboradores, considerada adecuada y representativa de la población total, los cuales fueron seleccionados a través de un sorteo para darles la oportunidad a todos de ser elegidos.

Así, los criterios de inclusión fueron: colaboradores con edades comprendidas entre 15 y 68 años, colaboradores que firmaron el documento de consentimiento y colaboradores que se encontraron en buen estado de salud mental, emocional y física. Por su parte, los criterios de exclusión eran: colaboradores con edades fuera del rango de 15 a 68 años, colaboradores que no firmaron el documento de consentimiento o colaboradores que no se encontraban en buen estado de salud mental, emocional o física.

Al ser una población finita, con variable de tipo cualitativa ordinal, se utilizó:

$$\frac{NZ^2PQ}{(N - 1)e^2 + Z^2PQ}$$

Reemplazando valores:

$$\frac{539 + 2.58 + 0.5 * 0.5^2}{(539 - 1)0.03^2 + 2,58^2 * 0.5 * 0}$$

$$n_0 = 419 \text{ empleados}$$

Del resultado anterior, la muestra de estudio quedó conformada por 419 empleados.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

La recopilación de información se efectuó a través de la técnica de la encuesta, debido a que permite recolectar información de manera sistemática y estructurada sobre opiniones, percepciones o actitudes de una población determinada. Esta técnica consiste en la aplicación de un conjunto de preguntas a una muestra significativa, a partir de cuyas respuestas es posible inferir resultados representativos del total de la población de estudio. Asimismo, la encuesta se operacionaliza mediante el uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual está conformado por un conjunto de ítems diseñados para medir objetivamente los constructos asociados a las variables de investigación, facilitando su análisis cuantitativo (Solis, 2022).

La medición de las variables se llevó a cabo a través de dos instrumentos tipo cuestionario, los cuales la variable Clima Organizacional fue evaluada mediante la escala de (CL-SPC), diseñada por Palma (2004). Este instrumento mide cuenta cinco componentes. La escala está conformada por 50 ítems formulados bajo un formato tipo Likert. En su versión original, la CL-SPC fue aplicada a 1,323 empleados limeños, demostrando una alta consistencia interna, con coeficiente de confiabilidad  $\alpha$  de Cronbach de 0.97 y 0.90 mediante el método Split-Half de Guttman. La validez se estableció a través de un análisis factorial exploratorio utilizando el método Varimax, evidenciándose correlaciones positivas y significativas entre las cinco dimensiones (Palma, 2021).

Respecto a su adaptación, Ortega (2018) realizó un estudio psicométrico para analizar la Escala de Clima Laboral en operarios de la ciudad de Trujillo. En dicho estudio se examinó la validez de constructo mediante un análisis factorial confirmatorio, empleando el método de cuadrados mínimos ponderados, obteniéndose índices de ajustes aceptables, que confirmaron el modelo teórico de cinco factores propuesto por Palma. En cuanto a su confiabilidad, esta fue estimada mediante el coeficiente omega, obteniéndose valores entre 0.63 y 0.90 para las dimensiones del instrumento, considerados aceptables a buenos, lo que confirma una adecuada consistencia interna de dicha escala.

Por su parte, la variable Satisfacción Laboral, se evaluó mediante la escala (SL-SPC), elaborada por Palma (2005), la cual evalúa la actitud general del trabajador hacia su actividad laboral. La escala está integrada por 27 ítems organizados en formato Likert de cinco puntos, lo que permite determinar el nivel de agrado o desagrado que el colaborador experimenta respecto a su actividad laboral. La escala SL-SPC fue aplicada originalmente a una muestra de 1,058 trabajadores de Lima Metropolitana, presentando adecuados niveles de validez y confiabilidad. Asimismo, se reportó un índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.852, evidenciando adecuación muestral satisfactoria, confirmando su validez de constructo. Respecto a su consistencia interna, la escala total alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.84. Además, el coeficiente Split-Half de Guttman alcanzó un valor de 0.80 para la escala total, confirmando la confiabilidad del instrumento para su aplicación en estudios organizacionales.

En el contexto peruano, Valdiviezo (2018) desarrolló un estudio psicométrico de la escala (SL-SPC) de Palma con 169 profesores conformando una entidad universitaria en Piura. Para la validez de contenido, se empleó el criterio de jueces, obteniéndose un

puntaje de 0.794, lo que indica que los ítems del instrumento son representativos y pertinentes. La validez de constructo fue analizada mediante correlaciones por factores (coeficiente de Spearman-Brown) con resultados significativos. Para estimar la consistencia interna, se empleó el coeficiente  $\alpha$ , obteniéndose un valor de 0.911, lo que evidencia un nivel elevado de confiabilidad para su aplicación en este contexto académico.

Estos resultados respaldan que los instrumentos evalúan de manera adecuada los constructos de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, y sustentan su aplicación en contextos organizacionales peruanos actuales, garantizando mediciones consistentes y acordes con los objetivos de la presente investigación.

## **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Para la ejecución de la investigación, las encuestas se aplicaron mediante un formulario digital, lo que permitió una adecuada recolección, tabulación y visualización preliminar de los datos. Posteriormente, los datos fueron sistematizados en el programa Microsoft 365, donde se construyó la matriz de datos a través de las puntuaciones directas. Posteriormente, la base de datos fue exportada al programa estadístico IBM SPSS Statistics V26 para su procesamiento y análisis.

En una primera etapa, se realizó el análisis descriptivo, mediante el cual se organizaron y presentaron los datos a través de tablas de distribución de frecuencias y porcentajes. Asimismo, en el análisis de los niveles mediante la escala de cinco niveles, tanto a nivel general como por dimensiones, para cada instrumento utilizado. Se obtuvieron los puntajes totales a partir de la suma de las respuestas de cada instrumento, los cuales fueron interpretados según las escalas propuestas.

En una segunda etapa, se desarrolló el análisis estadístico inferencial, evaluando la normalidad de los datos mediante la prueba de KS, considerando la cantidad de sujetos es mayor a 50 participantes. Los resultados mostraron valores de significancia menores a 0.005 ( $p < 0.05$ ) refiriendo que no siguen una distribución normal. En función de ello, se optó por emplear pruebas estadísticas no paramétricos.

Finalmente, para la contrastación de las hipótesis planteadas, se analizó la relación entre las variables de estudio mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, un estadístico no paramétrico adecuado para examinar asociaciones bivariadas. Asimismo,

se evaluaron las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables, observándose que algunas relaciones fueron significativas, mientras que otras no alcanzaron significancia estadística.

## **2.6. Aspectos éticos en investigación.**

En relación con la investigación, el estudio se ajustó a la normativa nacional e internacional vigente para estudios con seres humanos, tal como lo exige el Colegio Psicólogo del Perú CPP (2024, Art. 48). Además, se evitó cualquier forma de plagio o falsificación en la presentación de resultados, declarando la existencia o no de conflictos de interés, y se garantizó que no se utilizaron procedimientos ni pruebas psicológicas rechazadas por instituciones científicas reconocidas, y que los instrumentos aplicados contaban con respaldo científico

Por último, se desarrolló bajo criterios éticos alineados con la normativa institucional vigente. En este sentido, se tomó como referencia el Artículo 2° del Código de Ética de la Investigación Los códigos éticos, que establece el respeto al marco ético-jurídico nacional e internacional, la exigencia de consentimiento informado, la responsabilidad científica y la veracidad de la información [Universidad Católica de Trujillo (UCT ,2022, Art. 2°)]. En consecuencia, se garantizó la originalidad del tratamiento de la información, evitando la falsificación, alteración u omisión de datos, protegiendo la confidencialidad mediante codificación alfanumérica y almacenamiento seguro, y respetando la autoría de los investigadores citados, empleando criterios de excelencia y autenticidad (UCT,2022, Art. 2°).

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad, 2023.*

			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Rho	1.000	.187
		p	.	.000
		N	419	419
	Satisfacción Laboral	Rho	.317**	1.000
		p	.000	.
		N	419	419

Al analizar la primera tabla, se observó que el p-valor fue 0.00, lo cual es menor a 0.05, lo que indica significancia estadística. Por otro lado, la correlación arrojó un valor de 0.187, indicando que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral fue positiva y directamente proporcional; es decir, a medida que aumentaba el clima organizacional, también aumentaba la satisfacción laboral, aunque la relación se clasificó como débil.

**Tabla 2***Descripción de clima organizacional en colaboradores de una empresa*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Clima</b>	Muy Desfavorable	2	5%
	Desfavorable	17	4.1%
<b>Organizacional</b>	Medio	102	24.3%
	Favorable	194	46.3%
	Muy Favorable	104	24.8%
	Total	419	100.0%

En la segunda tabla, se evidenció que los trabajadores presentan indicadores mayoritariamente favorables de clima organizacional, donde el nivel favorable registra el mayor porcentaje con 46.3% (n=194), seguido del nivel medio con 24.3% (n=102) y del nivel muy favorable con 24.8%; mientras que los niveles menos representados corresponden al muy desfavorable con 5% (n=2) y al desfavorable con 4.1% (n=17), lo que sugiere que los trabajadores perciben un clima organizacional favorable.

**Tabla 3***Descripción de satisfacción laboral*

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	Muy Desfavorable	12	2.9%
	Desfavorable	108	25.8%
	Medio	248	59.2%
	Favorable	40	9.5%
	Muy Favorable	11	2.6%
	Total	419	100.0%

En la tercera tabla, se mostró que el 59.2% (n=248) de los trabajadores presentaron un nivel promedio de satisfacción laboral, seguido por el 25.8% (n=108) que manifestaron un nivel insatisfecho. Asimismo, los niveles menos representados corresponden al muy insatisfecho con 2.8% (n=12) y muy satisfecho con 2.6% (n=11). Por ende, los trabajadores evidencian principalmente un nivel promedio de satisfacción laboral, pero con un porcentaje importante de insatisfacción.

**Tabla 4**

*Relación entre autorrealización y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa.*

---

		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Rho	.177
Autorrealización	p	.000
	N	419

---

En la cuarta tabla, se mostró una  $\rho=0.177$  y  $p<0.05$  demostrando una relación directa baja significativa, en otros términos, a superior autorrealización, mejor satisfacción laboral.

**Tabla 5**

*Relación entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa*

---

		Satisfacción Laboral	
		Rho	.200
Rho de Spearman	Involucramiento	p	.000
		N	419

---

En la quinta tabla, se mostró una rho=0.200 y  $p < 0.05$  esto se relaciona directa baja significativa, por lo cual, a creciente involucramiento, mejor satisfacción laboral.

**Tabla 6***Relación entre supervisión y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa*

		Satisfacción Laboral	
		Rho	.611
Rho de Spearman	Supervisión	p	.000
		N	419

En la sexta tabla, se evidencio una rho=0.611 y  $p < 0.05$  demostrando una relación directa media significativa, en otras palabras, a mejor supervisión, mayor satisfacción laboral.

**Tabla 7***Relación entre comunicación y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa*

		Satisfacción Laboral	
		Rho	.178
Rho de Spearman	Comunicación	P	.000
		N	419

En la séptima tabla, se mostró una  $\rho=0.178$  y  $p<0.05$  siendo una relación directa baja significativa, en otros términos, a mejor comunicación, mejor satisfacción laboral.

**Tabla 8**

*Relación entre condiciones laborales y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa*

---

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Rho	.186
		p	.000
		N	419

---

En la octava tabla, se mostró una  $\rho=0.186$  y  $p<0.05$  representando una relación directa baja significativa, ósea, a mejores condiciones laborales, mejor satisfacción laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se analizan e interpretan los resultados obtenidos en la muestra de colaboradores pertenecientes a una empresa de seguridad y vigilancia minera de La Libertad. Los hallazgos son examinados a la luz de los fundamentos teóricos que sustentan la investigación y de los antecedentes previamente revisados, desarrollándose la discusión conforme a los objetivos formulados, desde el nivel general hacia el específico.

De acuerdo con el objetivo general planteado, los resultados evidenciaron que el clima organizacional guarda una asociación directa y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de seguridad y vigilancia minera de La Libertad. El valor de coeficiente Rho de Spearman fue de 0.19 y un  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ). Esto concuerda con Palma (2005) quien señala que la satisfacción laboral se configura a partir de la percepción del trabajador sobre su entorno organizacional, siendo el clima organizacional un componente central que influye directamente en la valoración de su experiencia laboral.

Asimismo, el resultado obtenido guarda consistencia con investigaciones previas que reportan relaciones positivas y significativas de baja magnitud, como las encontradas por Llaguento (2022), quien identificó un coeficiente de correlación positiva de 0.15, en un estudio realizado en una Clínica San Juan de Dios, obtuvo una correlación de 0.223. En contraste, el estudio de Ramos (2021), encontró una correlación alta y significativa en una empresa de servicios, lo cual evidencia que, si bien la relación entre ambas variables es consistentemente positiva y significativa, la magnitud puede variar según el contexto organizacional y las características de los colaboradores.

En el primer propósito específico, los hallazgos indican que el clima organizacional en la empresa de seguridad y vigilancia minera de La Libertad se caracteriza predominantemente por un nivel favorable, dado que el 46.3% de los trabajadores percibe un ambiente laboral positivo y adecuado, seguido por niveles medios (24.3%) y muy favorable (24.8), frente a una proporción mínima de 4,1% de trabajadores que percibe un clima organizacional como desfavorable, lo cual señala que la mayoría de los colaboradores de la empresa experimenta un clima organizacional aceptable. Este hallazgo es coherente con los planteamientos de Robbins y Judge (2017), quienes sostienen que un clima organizacional adecuada mejora de forma favorable la satisfacción

de los empleados en el trabajo; así como lo señalado por Chiavenato (2021), quien señala que un clima favorable facilita la satisfacción de las necesidades psicológicas y sociales de los trabajadores.

Estas afirmaciones teóricas se ven respaldadas por antecedentes empíricos, como el estudio de Sara (2023), quien reportó que el 75.4% de los trabajadores de una empresa del sector salud percibía un clima organizacional favorable, así como por Carbajal (2021), quien encontró que el 64% de los colaboradores de la empresa Proviservicios S.A.C. manifestó una percepción favorable del clima laboral. Por su parte, Valverde (2024) identificó que el 28% de los trabajadores de la empresa Inkaferro Perú S.A.C. percibió el clima organizacional como desfavorable o mala, asociándose este resultado con bajos niveles de satisfacción laboral, lo cual permite afirmar que la empresa presenta niveles favorables, coherentes con la percepción laboral de los colaboradores.

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados muestran que la satisfacción laboral en los colaboradores se concentra principalmente en un nivel medio, representando el 59.2% de la muestra, y así mismo seguido por un grado insatisfecho (25.8%), evidenciando que una proporción importante de trabajadores no alcanza niveles altos de satisfacción laboral. Este resultado se explica porque, aunque el clima organizacional haya sido percibido mayoritariamente como favorable, la satisfacción depende de la percepción y valoración individual de cada trabajador sobre las oportunidades, reconocimiento y los desafíos en su puesto. Al respecto, esto lo sostienen autores como James y Jones (1974) quienes indican que el clima organizacional es, en esencia, una construcción puramente perceptual, es decir que cada individuo percibe y valora su entorno de forma distinta, esto explica por qué, aun en un clima favorable, los niveles de satisfacción pueden variar entre los colaboradores.

Estas afirmaciones teóricas se ven respaldadas por antecedentes como el estudio de Gómez (2025), quien reportó que el 66.7% de los colaboradores del Proyecto Especial Chira en Piura, presentó un nivel medio de satisfacción laboral, así como por Machuca y Murrieta (2022), quienes identificaron predominio de niveles medios de satisfacción en trabajadores de distintos sectores productos. Por su parte, Quispe (2022) evidenció que un porcentaje significativo de trabajadores de una entidad pública de Lima presentó niveles bajos de satisfacción laboral, asociados a deficiencias en condiciones laborales y reconocimiento, lo que muestra que la satisfacción intermedia es una tendencia recurrente

en distintos contextos laborales similares y, respecto a esta empresa estudiada, nos permite afirmar, que la satisfacción laboral se caracteriza por niveles predominantemente intermedios.

Respecto al tercer objetivo específico, orientado a analizar la relación entre las dimensiones del clima que presentan relación significativa con la satisfacción laboral en la empresa de seguridad y vigilancia minera de La Libertad. Entre ellas, la dimensión supervisión destaca por registrar el coeficiente más elevado ( $r = 0.911$ ), evidenciando una relación considerablemente superior respecto al resto. Por su parte, autorrealización ( $r=0.177$ ), involucramiento laboral ( $r=0.200$ ), comunicación ( $r=0.178$ ) y condiciones laborales ( $r=0.186$ ) también muestran relaciones positivas. Por tanto, estos resultados permiten inferir que niveles más favorables en cada una de estas dimensiones se vinculan con mayores niveles de satisfacción laboral, destacándose la supervisión como aquella dimensión de mayor incidencia dentro del fenómeno analizado.

Estos resultados encuentran respaldo en antecedentes empíricos, como, por ejemplo, Novoa (2023), quien identificó que, en trabajadores de una empresa de construcción privada en Lima, todas las dimensiones del clima se relacionaron significativamente con la satisfacción, de las cuales la dimensión supervisión presentó la mayor correlación ( $r = 0.491$ ;  $p = 0.020$ ). De manera similar, Chuquihuaccha (2021) halló que, en trabajadores de una muestra peruana, de todas las dimensiones del clima, la dimensión supervisión mostró ser una de las dimensiones con mayor nivel de correlación positiva y significativa respecto a la satisfacción laboral ( $\rho = 0.468$ ;  $p = 0.000$ ), reforzando la relevancia de esta dimensión como agente clave en la percepción de satisfacción de los empleados. Finalmente, en el estudio de Falconi (2021) realizado en una editorial peruana, la dimensión supervisión destacó como la dimensión con mayor correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral ( $Rho = 0.726$ ;  $p < 0.001$ ), evidenciando que, dentro de las dimensiones del clima, la supervisión se destaca por su mayor relación con la satisfacción de los trabajadores.

Desde un enfoque teórico, estos hallazgos se explican según Tafur (2018) y Luza (2018) quienes sostienen que la orientación, el apoyo y la retroalimentación de los superiores fortalecen el sentido de pertenencia y favorecen mayores niveles de satisfacción laboral, mientras que García et al. (2020) destacan que una supervisión adecuada promueve actitudes positivas hacia el trabajo. Este sustento se refuerza al

analizar el contexto específico del sector de seguridad y vigilancia minera, donde la dinámica laboral se estructura en torno a la coordinación directa, el cumplimiento riguroso de procedimientos y el control permanente (Dávila, 2023), y donde una supervisión efectiva incrementa la percepción de reconocimiento y valoración del desempeño (Bazalar & Choquehuanca, 2020). En contraste, las correlaciones de menor magnitud registradas en las dimensiones son coherentes con lo planteado por Tello (2020) y Revollar (2024), quienes sostienen que la incidencia de las dimensiones del clima en el trabajo no es uniforme, sino que varía según el tipo de organización y las características del puesto.

En conjunto, los hallazgos permiten afirmar que, en la empresa de seguridad y vigilancia minera analizada, la satisfacción laboral está principalmente condicionada por la dimensión supervisión, mientras que las demás dimensiones del clima contribuyen de forma complementaria con menor intensidad, consolidando la evidencia empírica y teórica sobre la relevancia de la supervisión en este contexto organizacional.

## V. CONCLUSIONES

Se concluye que efectivamente existe una correlación positiva débil ( $\rho = 0.187$ ) con un  $p < 0.05$  entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de la Libertad, por ende, se acepta la  $H_1$ : Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa en la Libertad. Esto quiere decir, que a medida que mejora el clima organizacional, tiende a incrementarse la satisfacción laboral, aunque la relación es débil o de baja intensidad.

Respecto al primer propósito específico, se determinó que los indicadores de clima organizacional se encuentran predominantemente en rango favorable (46.3%) y medio (24.3%), mientras que un 10% percibe un clima muy favorable y un 5% percibe un clima desfavorable. Se concluye que los colaboradores perciben un clima laboral aceptable, aunque aún no suficiente para experimentar satisfacción plena.

Según el segundo propósito específico, se evidencia que el nivel de satisfacción laboral presenta en un nivel medio (59.2%), seguido por niveles de insatisfacción (28.7%). Se concluye que, a pesar de percibir un clima organizacional favorable, una parte importante de colaboradores aún experimenta insatisfacción laboral, lo cual podría estar asociado a la falta de involucramiento y condiciones laborales desfavorables en la empresa.

En relación con el tercer objetivo específico, se concluye que la dimensión supervisión presenta una correlación positiva alta ( $\rho = 0.611$ ) acompañada de un nivel de significancia alta ( $p = 0.000 < 0.05$ ) con respecto a la satisfacción laboral; mientras que las dimensiones involucramiento personal ( $\rho = 0.200$ ), autorrealización ( $\rho = 0.177$ ), comunicación ( $\rho = 0.178$ ) y por último las condiciones laborales ( $\rho = 0.186$ ) presentan correlaciones positivas pero débiles ( $p = 0.000 < 0.05$ ). Por tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral, destacándose la supervisión como la dimensión de mayor correlación en la satisfacción de los colaboradores de la empresa de seguridad y vigilancia minera estudiada.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la empresa se recomienda implementar un programa de mejora del clima laboral orientado a fortalecer la confianza, el respeto y la cooperación entre los colaboradores, dado que los resultados indican que la satisfacción laboral se mantiene en niveles medios, lo cual podría estar asociado a deficiencias en la interacción entre el personal y sus superiores. Para ello, se sugiere capacitar a los supervisores en liderazgo participativo y de apoyo, con énfasis en la comunicación efectiva, el reconocimiento y la motivación del personal, así como en el manejo de conflictos. Estas acciones deben ejecutarse en un horizonte de corto y mediano plazo.
2. Al área de Recursos Humanos se recomienda diseñar e implementar estrategias que contribuyan a elevar la satisfacción laboral, tales como programas de reconocimiento (económicos y no económicos) que incrementen el compromiso de los colaboradores. Asimismo, se sugiere desarrollar capacitaciones orientadas a fortalecer la autoestima y el crecimiento personal, y establecer un sistema eficiente de evaluación del desempeño que permita a los trabajadores identificar sus necesidades y oportunidades de mejora. Estas acciones deben considerarse en un horizonte de mediano plazo.
3. A los supervisores y jefaturas inmediatas se recomienda implementar reuniones periódicas de seguimiento y retroalimentación, con el fin de evaluar el desempeño, identificar dificultades y brindar apoyo oportuno. Asimismo, se sugiere organizar espacios de reconocimiento mensual de logros alcanzados, mediante premiaciones o distinciones dirigidas especialmente a los equipos que destaquen en el cumplimiento de objetivos y en la defensa de sus posiciones, con el objetivo de fortalecer la motivación, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia. De igual manera, se recomienda implementar a mediano plazo un sistema de sugerencias que permita recoger aportes del personal y promover su participación activa.
4. A la empresa en general se recomienda, en el corto plazo, adecuar los recursos materiales y equipos de trabajo para garantizar la disponibilidad de implementos y el cumplimiento de protocolos necesarios para el desarrollo de las labores diarias. En el largo plazo, se sugiere implementar un sistema de monitoreo del clima organizacional y la satisfacción laboral mediante encuestas periódicas, con el fin de detectar áreas críticas, evaluar cambios y elaborar planes de mejora.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Carbajal Trujillo, A. J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa PROVISERVICIOS SAC Lima-Perú, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73950>
- Castro Urdanivia, C., & Espinoza Yerrén, M. E. (2019). Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1808>
- Catunta Obregón, L. E. (2025). Relación entre motivación y clima laboral en los colaboradores de una empresa contratista del sector minero, Lima 2023 [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/3e8956c3-0d90-4b62-95cb-172da3531abe>
- Centeno Barriga, R. A. (2024). El clima organizacional y el engagement de los colaboradores de empresas de tecnologías de la información en Lima Metropolitana, Perú [Tesis pregrado, Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/21292>
- Chávez Martínez, E. D. (2017). El clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral en la Empresa L&M de Seguridad Privada Cía. Ltda [Tesis pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27021>
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. (5ta ed.) McGraw-Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú.

[https://www.cpsp.pe/images/documentos/marco\\_legal/CPsP\\_CDN\\_codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/images/documentos/marco_legal/CPsP_CDN_codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Cortés, R. M. P., García, R. A. Q., Chuc, G. G., Canul, C. A. P., Aranda, G. I. P., Carmona, S. E., Ovalle, T. D. C. T., & Rosado, C. J. G. (2023). Organizational climate and job satisfaction: Study of a private security company located in the southeast of Mexico. *International Journal of Human Sciences Research*, 3(36), 2–10. <https://doi.org/10.22533/at.ed.5583362329096>

Cruzado, P., Mayra Johana. (2013). Influencia del clima organizacional, en los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad seguroc s.a., Trujillo—Año 2012. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/4142>

Dávila Morán, R. C. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en Trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Universidad y Sociedad*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202023000500286](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286)

Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Díaz, C. M., & Urquiaga, P. T. (2022). Satisfacción laboral en los colaboradores del Centro Médico Villa María en el distrito de San Juan de Miraflores - 2022 [Tesis pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30831>

Farromeque Vereau, I. L. (2021). Riesgo laboral y clima organizacional en una empresa minera de La Libertad en el 2021 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77741>

Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

- Herrera Miranda, M. L. (2025). Estudio de la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral en colaboradores de empresas de consumo masivo de lima metropolitana [Tesis pregrado, Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/22269>
- Machuca, L., Janeth Katiuska, & Quispe, C., Eric Harold. (2021). Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en empresas mineras del departamento de La Libertad, 2021 [Tesis pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658589>
- Machuca, M. C. L., & Rebaza, B. J. C. A. (2020). Plan de mejora del clima laboral en la Empresa de Seguridad VICMEL SAC, Trujillo—2020 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89014>
- Mendoza Suárez, F. del C. (2019). El clima organizacional en la empresa Prosegur Cash Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5502>
- Michael Page. (2023). Talent trends 2023: América Latina [Informe]. [https://www.michaelpage.pe/sites/michaelpage.pe/files/protected-documents/2023-06/PE\\_TT23\\_Report\\_LATAM\\_ES\\_v3\\_0.pdf](https://www.michaelpage.pe/sites/michaelpage.pe/files/protected-documents/2023-06/PE_TT23_Report_LATAM_ES_v3_0.pdf)
- Morales, J. R. A. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. Article 1 (29):10-14. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1927>
- Nalla, M., & Cobbina, J. (2017). Factores ambientales y satisfacción laboral: el caso de los guardias de seguridad privada [Environmental factors and job satisfaction: The case] of private security guards. Security Journal, 30 (1): 215–226. <https://doi.org/10.1057/sj.2016.12>
- Novoa, Y. (2023). Relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal de una empresa de construcción privada de Lima, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6444>.

- PricewaterhouseCoopers. (2024, 25 junio). Global Workforce Hopes and Fears Survey 2024: Workers are likely to change employer at higher rates than during the “Great Resignation” period. PwC. <https://www.pwc.com/gx/en/newsroom/press-releases/2024/global-hopes-and-fears-survey.html>
- Ramos de la Torre, T. P. (2024). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de Consorcio Minero Horizonte S.A. (Tesis de licenciatura). UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/10646>
- Revollar, A. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral de los operarios de la empresa industrial Segusa [Tesis de licenciatura, Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6651849d-307c-4109-aa63-c7591eeac1b1/content>
- Recio Reyes, R. G., Balderas Huerta, M. E., & Gómez Sánchez, D. (2019). Clima organizacional en una empresa minera de San Luis Potosí. *TRASCENDER, Contabilidad y Gestión*, (11), 2–19. <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i0.62>
- Rojas Yeren, A. C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023 [Trabajo pregrado, Universidad María Auxiliadora]. <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1869>
- Salazar Ponce, E. G., Alvarado Franco, D. R., & Holguín León III, G. H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581–596. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Tafur, L. (2024). Clima laboral en trabajadores de la empresa Cerámica San Lorenzo Lurín 2017 [Tesis pregrado, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utesup.edu.pe/items/00cd63ca-a8ec-486c-a8ce-86dfc0283237>
- Zulqarnain Ramjauny, B. I., Condori Ramos, S. P., & Ramirez Calderón, D. L. (2025). El clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral entre el

personal de las instituciones educativas [Organizational climate as a predictor of job satisfaction among the staff of educational institutions]. *Journal of Management and Business Education*, 8(2), 237–252.  
<https://doi.org/10.35564/JMBE.2025.0013>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

#### Matriz de Consistencia

<b>Título:</b> Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad, 2023			
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad, ¿2023?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad 2023.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel del clima organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad 2023.</p> <p>Determinar el nivel de la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad 2023.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, La Libertad 2023.</p>	<p><b>Metodología</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</li> <li>- <b>Tipo:</b> <b>Según su fin:</b> Básica <b>Según su profundidad:</b> Descriptiva</li> <li>- <b>Diseño:</b> Correlacional</li> <li>- <b>Técnica:</b> Encuesta</li> <li>- <b>Instrumento:</b>  Escala Clima Laboral CL-SPC  Escala de Satisfacción SL-SPC</li> <li>- <b>Población:</b> 539 colaboradores</li> <li>- <b>Muestra:</b> 419 colaboradores</li> </ul>

			- <b>Métodos de análisis:</b> Excel y SPSS v.26
--	--	--	----------------------------------------------------

## Anexo 2. Operacionalización de variables

**Variable 01:** Clima organizacional Palma (2004).

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Factores	Ítems
Clima Organizacional	El clima organizacional es la percepción sobre las formas relacionado al ámbito del trabajo, que facilita a un diagnóstico que dirige acciones, correctivas y preventivas fundamentales para de este modo garantizar a la optimización del funcionamiento de procesos y resultados en las organizaciones (Palma, 2004)	Esta variable se encuentra operacionalizada en 5 dimensiones, para ello se midió a través de la escala de Clima laboral CL - SPC, compuesta de 50 ítems, contiene 5 componentes y respuestas de tipo likert	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
			Involucramiento personal	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 27, 34, 39, 44, 49
			Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

**Variable 02:** Satisfacción laboral Palma (2005).

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Factores	Ítems
Satisfacción Laboral	Esta variable es conceptualizada como la disposición relativa estable con la labor, basado en creencias procesados por medio de las experiencias (Palma, 2005)	Sensación de bienestar proveniente de 4 dimensiones medidas a través de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, la cual consta de 27 ítems, e indagan las condiciones laborables, la importancia de las tareas asignadas, el sentido de pertenencia y los beneficios económicos	Significación de Tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26
			Condiciones de Trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27
			Reconocimiento Personal/Social	6, 11, 13, 19, 24
			Beneficios Económicos	2, 5, 9, 10, 16

### Anexo 3. Instrumentos de recolección.

#### ESCALA DE CLIMA LABORAL

Edad:                      Sexo:                      Fecha:

A continuación, estimado participantes lea de forma cuidadosa cada pregunta de este modo responda de forma concentrada cada pregunta tal como ninguno o nunca siendo igual a uno, poco siendo igual a dos, regular o algo siendo igual a tres, mucho siendo igual a cuatro y todo o siempre siendo igual a cinco.

#### CUESTIONARIO:

1...Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2...Se siente comprometido con el éxito en la organización	
3...El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4...Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir	
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 organización, 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 organización.	
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 sus responsabilidades	
16. Se valora los altos niveles de desempeño	
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	
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 supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22. En la oficina, se hacen mejor 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 del 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 organizaciones.	
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le 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 visión, misión 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 de tecnología que facilite el trabajo.	
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
48. Existe un trato justo en la institución	
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	

**ESCALA DE OPINIONES SL-SPC**  
**Adaptado por Valdiviezo (2018)**

Igualmente, llene estas alternativas por cada pregunta tal como TA es a total de acuerdo, DA es de acuerdo, I es de indeciso, en desacuerdo es de en desacuerdo y TD es de total desacuerdo.

ITEMS	RESPUESTAS				
	TA	DA	I	ED	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. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5. Me siento mal con lo que gano					
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo					
8. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
9. La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable					
10. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
11. Me disgusta mi horario					
12. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17. El horario de trabajo me resulta incomodo					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					

23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para reconocer las horas extras					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

#### Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos

<b>Nombre original del instrumento:</b>	Escala de Clima Laboral CL-SPC
<b>Autor y año:</b>	<b>Original:</b> Sonia Palma Carrillo 2004
	<b>Adaptación:</b> Consuelo Ortega Enríquez (2018)
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Evaluar y medir el nivel de clima laboral y sus factores
<b>Usuarios:</b>	Para empleados con dependencia laboral
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Individual y colectiva
<b>Validez:</b>	Validada en una muestra de 500 colaboradores, usando validez de constructo empleando el análisis factorial confirmatorio
<b>Confiabilidad:</b>	La prueba de confiabilidad mediante el método del coeficiente de Omega, con valores altos entre 8.63 y 0.9.

<b>Nombre original del instrumento:</b>	Escala de Satisfacción Laboral CL-SPC
<b>Autor y año:</b>	<b>Original:</b> Sonia Palma Carrillo 2005
	<b>Adaptación:</b> Kattia Valdiviezo Zapata (2018)
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Evaluar y medir el nivel de satisfacción laboral y sus factores.
<b>Usuarios:</b>	Para empleados con dependencia laboral
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Individual y colectiva
<b>Validez:</b>	Validada en una muestra de 169 docentes universitarios en Piura, usando validez de contenido (coeficiente de Aiken con un puntaje de 0.794) y validez de constructo (correlaciones por factores, Spearman-Brown). La prueba de confiabilidad mediante el método del coeficiente de Omega, con valores altos entre 8.63 y 0.9.
<b>Confiabilidad:</b>	La prueba de confiabilidad mediante el método del coeficiente de Alfa de Cronbach, con un valor alto de 0.911

## Anexo 5: Carta de Presentación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 07 de noviembre del 2023

### CARTA N°2077 -2023/UCT-FCS

Señor:  
Odante Melgar Uribe  
Subgerente de Operaciones de Huayna Seguridad y Vigilancia S.A.C.

De mi especial consideración:

Expreso a usted un cordial saludo a nombre de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", además de agradecer su apoyo y confianza con nuestra casa Superior de Estudios.

Es oportuno presentar a la estudiante de la carrera Profesional de Psicología, a fin de que aplique sus instrumentos "Escala de clima laboral (CL SPC) y Escala de satisfacción laboral (SL SPC)"; de la investigación denominada: "Clima social y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de seguridad y vigilancia minera, sede La Libertad, 2023"; donde Ud. tan dignamente dirige

- **NOVOA HUAMAN PATRICK MITCHELL**

Sin otro particular y agradeciendo por su atención a la presente, me despido expresándole las muestras de consideración y estima.

Atentamente;



*Anita Campos*

*Odante Melgar Uribe*  
ODANTE MELGAR URIBE  
SUBGERENTE DE OPERACIONES  
DNI: 40015170  
HUAYNA SAC

**Dra. Anita Jeanette Campos Márquez**  
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

## Anexo 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_, con el número de DNI.....mencionó que se me explico sobre el tema de investigación “.....”. Por lo cual, me darán unos cuestionarios. Donde se hace en mención que los resultados no se publicarán y serán de forma anónima.

Así, pues se me respetará la decisión en ser participe o no en este estudio, en ello, si existe algún inconveniente en hacer de estar respondiendo los cuestionarios, no tendrá ninguna consecuencia hacia mi persona donde se respetará ello.

En donde, declaró que yo:

- Logre recibir información previa y clara de esta investigación.
- Tuve las oportunidades de mencionar cualquier duda del tema.

Así mismo, se me informó que:

- Mi información personal es totalmente confidencial
- Si existe cualquier inconveniente en hora de hacer los cuestionarios se me retirara sin motivo de perjudicarme.
- Mi información no será publicado.

Por ende, decido ser participe en esta investigación.

, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2024

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

Nombre de los evaluadores:

## Anexo 7: Reporte de Turnitin

# Patrick Mitchell Novoa Huamán

## Informe de Tesis\_Clima O y Satisfacción L (1)

Segunda entrega

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:566761542

Fecha de entrega

12 mar 2026, 9:50 GMT-5

Fecha de descarga

12 mar 2026, 9:59 GMT-5

Nombre del archivo

Informe de Tesis\_Clima O y Satisfacción L (1).docx

Tamaño del archivo

545.1 KB

68 páginas

14.578 palabras

85.447 caracteres



Página 2 de 75 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::3117:566761542

## 19% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 10% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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.

## Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 10% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uct.edu.pe	4%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2019-07-11	3%
3	Internet	hdl.handle.net	2%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-07-18	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Ricardo Palma on 2024-02-16	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Privada Antenor Orrego on 2025-12-09	<1%
8	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-08	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-25	<1%
10	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%

## Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial

# Patrick Mitchell Novoa Huamán

## Informe de Tesis\_Clima O y Satisfacción L (1)

Segunda entrega

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:566761542

Fecha de entrega

12 mar 2026, 9:50 GMT-5

Fecha de descarga

12 mar 2026, 10:00 GMT-5

Nombre del archivo

Informe de Tesis\_Clima O y Satisfacción L (1).docx

Tamaño del archivo

545.1 KB

68 páginas

14.578 palabras

85.447 caracteres



Página 2 de 70 - Descripción general de la escritura con IA

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:5667615

### \*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

#### Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

### Preguntas frecuentes

#### ¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (\*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

#### ¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resalta en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

