

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA DE
TRUJILLO, 2024**

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

AUTORAS

Br. Hagei Molina, Hanna Rebeca

Br. Rivera Escudero, Kimberly Dayana

ASESORA

Mg. Rodriguez Martinez, Diana Patricia

<https://orcid.org/0000-0001-8306-3661>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Organizaciones y trabajo

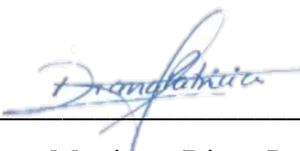
TRUJILLO – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señora Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud:

Yo, **Rodríguez Martínez, Diana Patricia** con DNI 47950911, como asesora del trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024”, desarrollado por las egresadas, Hagei Molina, Hanna Rebeca con DNI 70553047 y Rivera Escudero, Kimberly Dayana con DNI 73138926, del Programa de Psicología; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación 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.



Rodríguez Martínez, Diana Patricia

ASESORA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dra. Anita Jeanette Campos Marquez

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Elba Escudero y José Luis Rivera, por su apoyo, comprensión y por estar siempre presentes alentándome en el cumplimiento de mis metas. Asimismo, a mis abuelos Mario Escudero y Dignora Paredes quienes estuvieron presentes desde mi infancia apoyándome día tras día al logro de mis metas y brindándome su amor incondicional.

Y finalmente a mi hermana Daniela, que es mi motivación para salir adelante y ser mejor cada día.

Es por ustedes que hoy veo alcanzada una de mis principales metas.

Kimberly R.

A mis padres y hermana, por brindarme su respaldo y apoyo constante.

A César y Taylor, que, con su amor y respaldo incondicional, me ayudan alcanzar mis objetivos.

A cada persona que estuvo en mi vida para sumar momentos gratos y llenos de enseñanza.

Hanna H.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo se lo agradecemos a Dios por ser nuestra guía y acompañarnos en el transcurso de nuestras vidas, brindándonos paciencia y sabiduría para culminar con éxito nuestras metas propuestas y permitirnos llegar hasta este momento tan importante en nuestra formación profesional y personal.

A nuestra asesora, Diana Patricia Rodríguez Martínez, cuya calidad profesional y humana han sido fundamentales para culminar nuestro trabajo. Su orientación y apoyo han sido una valiosa inspiración en este proceso.

Kimberly R. y Hanna H.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Rivera Escudero, Kimberly Dayana con DNI 73139926 y Hagei Molina, Hanna Rebeca con DNI 70553047, Bachiller del programa de estudios de Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se ha seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias de la Salud, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA DE TRUJILLO, 2024, el cual consta de un total de 74 páginas, en las que se incluye 8 tablas más un total de 20 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras.



FIRMA

Br. Rivera Escudero, Kimberly Dayana

DNI: 73139926



FIRMA

Br. Hagei Molina, Hanna Rebeca

DNI:70553047

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	28
2.1. Enfoque, tipo	28
2.2. Diseño de investigación	28
2.3. Población, muestra y muestreo.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	31
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	33
2.6. Aspectos éticos en investigación	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN.....	42

V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS.....	55
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.....	55
Anexo 2: Ficha técnica	61
Anexo 3: Operacionalización de variables	63
Anexo 4: Carta de presentación.....	65
Anexo 5: Carta de autorización	66
Anexo 6: Consentimiento informado	67
Anexo 7: Matriz de consistencia	68
Anexo 8 : Confiabilidad de Instrumentos.....	70
Anexo 9 : Informe de Originalidad.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Población en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.....	30
Tabla 2 : Población en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.....	31
Tabla 3 : Nivel de clima organizacional en trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo.	35
Tabla 4 : Nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo	36
Tabla 5: Análisis de la prueba de normalidad de la variable clima organizacional y satisfacción laboral.....	37
Tabla 6: Correlación de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo.	38
Tabla 7: Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral	39
Tabla 8: Correlación entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral	40

RESUMEN

El propósito de este estudio fue explorar la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024. Para tal propósito se realizó un estudio de tipo cuantitativo, de corte transversal, con nivel descriptivo – correlacional. Para la recopilación de información se emplearon los siguientes recursos: la Escala de clima organizacional CL – SPC por Sonia Palma Carrillo en 2004 y la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (2006). Asimismo, se trabajó con una muestra de 125 trabajadores, encontrándose que existe relación positiva fuerte entre clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se infiere que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores. Se concluye que existe relación.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Empresa metalmecánica.

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the relationship between the Organizational Climate and Satisfaction in workers of a metalworking company in Trujillo, 2024. For this purpose, a quantitative, cross-sectional study was carried out, with a descriptive - correlational level. To collect information, the following resources were used: the CL – SPC organizational climate scale by Sonia Palma Carrillo in 2004 and the Job Satisfaction Scale by Sonia Palma Carrillo (2006). Likewise, we worked with a sample of 125 workers, organizational climate and job satisfaction in workers. It is concluded that there is a relationship.

Keywords: Organizational climate, work satisfaction and metalworking company.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, numerosas empresas están enfrentando transformaciones significativas a raíz del avance tecnológico, las tendencias del mercado y las expectativas de los clientes. El éxito de estas empresas dependerá de diversos factores, siendo la satisfacción laboral y el ambiente organizacional elementos cruciales. Ambos están estrechamente vinculados, lo que significa que contar con procedimientos y funciones bien establecidos para los colaboradores contribuirá a mejorar su desempeño, mantener su motivación y, como consecuencia, generar mayores beneficios económicos para las organizaciones.

Es por ello que las entidades se esfuerzan por establecer un entorno laboral positivo fomentando estos aspectos, ya que son los empleados quienes aprovechan todos los recursos de la empresa para ofrecer un servicio de calidad y alcanzar los objetivos propuestos. En este contexto, para Palma (1999) La satisfacción laboral se refiere a la disposición u orientación relativamente constante de una persona hacia su trabajo en función de los valores y creencias que ha desarrollado durante su vida laboral. Por otro lado, El clima organizacional se refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo. Esta percepción está influenciada por las diversas actividades que realiza cada miembro de la organización y depende de las interacciones y experiencias con otros miembros de la organización (Palma, 2004). Cada uno de estos aspectos constituye una parte fundamental para la satisfacción del trabajador, lo que en consecuencia genera un clima laboral adecuado y que la percepción del trabajo o las actividades realizadas son acordes a lo recibido por la empresa; sin embargo, estas percepciones pueden no ser las esperadas por lo cual puede constituir una problemática significativa.

A nivel mundial, un estudio internacional realizado por Richardson y Antonello (2022) revela que el 91% y 90% de los trabajadores de Asia-Pacífico (Australia, China, India y Singapur) y América del Norte (EE.UU. y Canadá) respectivamente, se encuentran satisfechos con su empleo, en comparación de América Latina (Argentina, Brasil y Chile) y Europa (Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y Reino Unido); que tratan de tener un sentimiento positivo con un 86%. En esa misma línea, la encuestadora IPSOS (2022) realizó un estudio en Chile, en el que reportó que un bajo sueldo, mal clima

laboral y no sentirse respetado son las principales razones para renunciar a un trabajo. En el caso de las mujeres, el bajo sueldo es tan importante como el mal clima 67%, 62% respectivamente, mientras que en los hombres hay una diferencia importante entre ambos, el 67% respecto al bajo sueldo, y un 48% inclinado por el mal clima laboral.

Un informe adicional titulado State of the Global Workplace Report, llevado a cabo por la firma de consultoría GALLUP (2022), revela de manera evidente que los empleados a nivel mundial no experimentan un alto grado de satisfacción laboral. Este informe indica que el 60 % de los trabajadores se siente emocionalmente desconectado de sus responsabilidades y de la organización para la que trabajan, y que el 19 % experimenta tristeza al empezar el día y dirigirse a su lugar de trabajo. La investigación abarcó países latinoamericanos como Brasil, Argentina, Chile, Colombia, México, Perú, entre otros, con una muestra de 112 mil lugares de trabajo y 96 naciones. Los resultados indicaron que, aunque los indicadores globales relacionados con el compromiso y el bienestar de los empleados se mantendrán estables, no alcanzarán niveles óptimos. Además, se destaca que solo el 21% de los empleados manifiestan un compromiso significativo con su trabajo, y un 33% está experimentando mejoras en su bienestar general.

Por otro lado, una encuesta Global de Actitudes de Beneficios en América Latina realizada por la consultora Willis Towers Watson WTW (2022), informa que el 45% de los empleados se encuentran prestos a buscar nuevas oportunidades laborales, por lo que, en su defecto, tienen más probabilidad de marcharse de su trabajo debido a que son más propensos a experimentar agotamiento, ansiedad o depresión dentro de su centro de labores. En términos porcentuales, los principales motivos de deserción son por agotamiento al buscar nuevas actividades o desempeñarse en otro rol al habitual 42%; mientras que un 13% de ellos prefiere quedarse en su trabajo a pesar de este agotamiento. Dentro de los principales motivos para escoger otras propuestas laborales o marcharse, el principal es el salario 59%, tener línea de carrera profesional 40%, obtener seguridad en el trabajo 38%. De igual forma se menciona que el aprender nuevas habilidades como motivación ocupa un 32% y los beneficios de salud 31%.

En el contexto peruano, la encuestadora Apprecio revela que el 36% de peruanos experimentan desmotivación laboral porque no han llegado a formar un vínculo con la organización por distintos motivos (falta de reconocimiento, objetivos claros, salario), por

lo que es necesario que se fidelice no solo a los clientes externos sino también a los internos (Peru-Retail, 2023). Asimismo, es importante destacar que los resultados de una encuesta a nivel nacional sobre el mercado laboral, realizada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), indicaron que el 45% de los participantes expresaron su falta de satisfacción en el entorno laboral. Afirmaron que esto se debe a problemas en el clima de trabajo, especialmente la falta de reconocimiento, recompensas, oportunidades de desarrollo profesional y beneficios adecuados para los empleados. Estos aspectos suelen ser primordiales para experimentar satisfacción en sus funciones laborales.

A su vez, un estudio realizado por la consultora peruana PageGroup (2024), informó sobre el análisis de equilibrio entre el bienestar y satisfacción del capital humano el cual revela que el 49.6% de los colaboradores no se encuentra satisfecho con su remuneración y busca un incremento de su salario o un cambio de puesto, mientras que el 16.3% busca cambiar de empleo a diferencia un 32% se encuentra satisfecho con él.

Con respecto al bienestar laboral, la salud mental y el equilibrio entre la vida personal y profesional se han convertido en el centro de atención del mundo laboral; por lo que el 84% de trabajadores indica que su salud mental es más importante que su carrera profesional. No obstante, se encuentran con diversos desafíos diarios ya que el 37% de ellos aseguran haber experimentado estrés laboral, teniendo un impacto negativo en su salud física y emocional.

Otros aspectos que se deben considerar son las opiniones y percepciones de los propios trabajadores. A diferencia de lo que se podía creer, los resultados demuestran que el 43% de los empleados comentó no haber experimentado alguna falta de control, restricciones, autonomía o libertad. Por el contrario, el 55% de los encuestados (principalmente de ventas, operaciones, logística y comercio electrónico) dijeron lo contrario. En general, el 53% de los empleados afirmó que el clima organizacional no era negativo y reconoció el potencial de mejora; sin embargo, el 25% dijo que sus líderes adoptaron un enfoque autoritario centrado en resultados a corto plazo lo que en ocasiones podría considerarse como un estresor para los propios colaboradores (Services Group, 2022).

En Trujillo, las organizaciones toman medidas dentro del ámbito para crear un ambiente de trabajo positivo que contribuya con la satisfacción de los trabajadores. Pero a menudo se enfrentan a diversos problemas porque carecen de una orientación adecuada sobre estas

cuestiones. Un ejemplo de esto ocurrió en una empresa de moda de nuestra ciudad. A pesar de sus esfuerzos por mejorar estos aspectos, aún enfrentaban deficiencias importantes en las estructuras jerárquicas y protocolos de trabajo que afectaban la coordinación entre los colaboradores. Para ello se recomienda reorganizar procedimientos y estructuras organizativas, implementar formación continua y crear un departamento de personal con expertos en psicología para dar más apoyo (Granados, 2022).

Simultáneamente, a pesar de contar con procedimientos más sólidos y llevar a cabo diversas iniciativas de integración, los empleados de una sucursal del Banco de Crédito del Perú no experimentan satisfacción. Esto fue atribuido a la percepción de agotamiento debido a relaciones laborales deficientes, limitadas oportunidades de avance profesional, capacitaciones insatisfactorias, obstáculos para postular a otros cargos, ingresos bajos y exigencias elevadas en las metas de ventas. Ante esta situación, se consideró ajustar las metas comerciales para que estén en sintonía con el mercado y continuar con actividades de integración con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo (Díaz, 2022).

En este contexto, la empresa metalmecánica presente en el mercado durante 51 años, durante los cuales ha experimentado una mejora continua en sus procesos y funciones. Además, ha establecido un sistema de bonificaciones para motivar a sus empleados. Sin embargo, todavía existe una falta de comprensión entre los colaboradores respecto a sus responsabilidades, y se establecen requisitos específicos para acceder a las bonificaciones, a esto se suma que no se están llevando a cabo actividades de integración. Ante ello, resulta crucial reconocer que los empleados desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de las empresas, y es de suma importancia mantenerlos motivados y contentos.

Aquellos colaboradores que trabajan en condiciones favorables, con una comprensión clara de los procesos y funciones establecidos, tienden a rendir mejor, percibiendo que su labor es significativa y apreciada por la empresa, además de recibir una remuneración justa, lo que les brinda la motivación necesaria para realizar un trabajo de calidad.

En respuesta a la situación problemática que se describió líneas arriba, la interrogante planteada fue la siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024?; en ese sentido, la presente investigación se justifica teóricamente porque existe la necesidad de comprender y

abordar la problemática mencionada que aportará a los conocimientos en relación a las variables utilizadas, pretendiendo ser un referente en el tema de satisfacción laboral y clima organizacional, generando así el desarrollo a nuevas investigaciones, con aporte a la comunidad científica. Asimismo, posee relevancia social, ya que permite a la gestión pública o privada visibilizar elementos importantes que garanticen el compromiso, involucramiento y colaboración en los trabajadores, así como favorecer a una mejor percepción que tienen los trabajadores sobre la organización, los jefes y sus compañeros, y por ende conseguir una mayor satisfacción laboral que conlleve al logro de los objetivos. Por otro lado, desde una perspectiva metodológica, se convierte en un antecedente para futuros estudios que se interesen por dichas variables, con el uso de instrumentos validados. Finalmente, en términos prácticos permite la implementación de estrategias con la finalidad de obtener un desempeño óptimo en los trabajadores.

Por consiguiente, se planteó el objetivo general es determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Trujillo, 2024. Y como objetivos específicos: (i) Identificar el nivel de clima organizacional en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Trujillo, 2024; (ii) describir el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Trujillo 2024; (iii) determinar el grado de relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Trujillo, 2024; (iv) determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Trujillo, 2024.

De lo anterior, se planteó como hipótesis general, que existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Trujillo, 2024. Y como hipótesis específicas, se consideraron: (i) existe relación significativa positiva entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Trujillo, 2024; (ii) existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Trujillo, 2024.

Para conocer a profundidad el tema, se realizó una revisión bibliográfica, en la que se hallaron estudios relacionados a las variables. De esta manera, a nivel internacional se encontró a Zambrano y Zambrano (2022) propusieron identificar los elementos de satisfacción laboral que poseen un impacto significativo en el clima organizacional de los

profesores de cinco de las principales unidades educativas particulares de la ciudad de Calcuta, Ecuador. El enfoque metodológico adoptado fue descriptivo con un enfoque cuantitativo. Se aplicó un cuestionario virtual sobre ambas variables, la muestra la conformó 156 docentes ecuatorianos. Los resultados indicaron que uno de los factores con mayor influencia en el clima organizacional está vinculado al cumplimiento oportuno de actividades, con una media representativa de 4,083, lo que sugiere que los docentes perciben dificultades para llevar a cabo sus tareas planificadas en el tiempo establecido. Además, el personal evaluado expresó insatisfacción tanto con su salario como con la cantidad de trabajo, evidenciado por una media de 4,058.

De igual manera, Macías y Vanga (2021), llevaron a cabo una investigación en Ecuador con el propósito de evaluar el clima laboral de los profesores en la carrera de ingeniería civil de la universidad Técnica de Manabí, en Ecuador. La metodología utilizada se basó en un enfoque cuantitativo, empleando un muestreo censal que incluyó a 33 docentes de la mencionada institución, quienes completaron un cuestionario como parte del estudio. Los resultados señalaron la presencia de deficiencias relacionadas con el clima organizacional, aunque no se identificó un impacto directo en la motivación de los colaboradores. Concluyeron en la necesidad de desarrollar estrategias de mejora fundamentadas en los aspectos desfavorables identificados.

Los referentes, Yamassake et al. (2021), llevaron a cabo un estudio en Brasil con el objetivo de examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución hospitalaria en la zona oeste de la ciudad de São Paulo, Brasil. bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con una muestra conformada por 226 empleados de la organización. Los resultados revelaron relación entre ambas variables, vinculada a la experiencia individual de cada colaborador, concluyendo así que existe una asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, abarcando todas sus dimensiones.

Con referencia a la investigación de Cuero (2021), quien propuso establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de una cadena de supermercados en la ciudad de Santiago de Cali, Colombia. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo-correlacional y contó con una muestra de 36 empleados pertenecientes a diferentes áreas. Los resultados confirmaron una correlación significativa entre las variables, ya que las dimensiones que conforman la satisfacción laboral afectan directamente al clima

organizacional. Esto se tradujo en un nivel medio de satisfacción laboral del 44% y una percepción regular del clima organizacional, evaluado en un 36%.

En relación con la investigación llevada a cabo por Rosales (2020), su objetivo principal fue examinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados ecuatorianos que trabajan en el área administrativa del gobierno autónomo descentralizado provincial de Cotopaxi, Ecuador. Este estudio, de naturaleza transversal y con un enfoque cuantitativo, utilizó dos instrumentos para medir las variables; el Test de Clima Laboral diseñado por Palma (2013) y la Escala General de Satisfacción de Pérez y Fidalgo (1993). La muestra incluyó a 40 empleados distribuidos en las diecisiete direcciones del área administrativa. Como conclusión principal se halló que el clima organizacional debe ser adecuado en todos sus aspectos para mantener un nivel óptimo de satisfacción entre los colaboradores, lo cual, a su vez, contribuirá a una mayor efectividad en la productividad de la institución.

Por otra parte, a nivel nacional, de acuerdo con un estudio realizado por Cárdenas y Troya (2022), en el que se abordó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de San Martín, bajo un tipo de investigación básica, desde un enfoque cuantitativo. Además, se caracterizó por tener un diseño no experimental de tipo transversal con un nivel descriptivo-correlacional. La muestra utilizada para el estudio incluyó a 174 colaboradores. Los hallazgos indican que, en relación con el clima organizacional, se encuentra en un nivel elevado con un porcentaje del 34%; la dimensión del Sistema Individual está en un nivel intermedio (35%); la dimensión Grupal se sitúa en un nivel alto (45%); así como a nivel organizacional (41%).

En relación con el trabajo de Irigoín (2022), cuyo propósito consistió en establecer la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa ubicada en Jaén. Se trata de una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo, en la cual participaron 29 colaboradores. A estos empleados se les administró un cuestionario compuesto por 30 preguntas, distribuidas equitativamente entre aspectos de satisfacción y clima organizacional. Los resultados revelaron una relación significativa, con un coeficiente de Rho Spearman de 0.654, indicando una correlación de nivel medio. Además, se informó que el 66% de los participantes considera que, en ocasiones, se experimenta un buen clima organizacional, mientras que el 73% expresó niveles variables de satisfacción laboral.

Además, Cuadrado y Rivera (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar el clima organizacional y desempeño laboral de colaboradores dedicados a la perforación en San Cristóbal, Huancayo. Su enfoque fue descriptivo y correlacional, empleando dos encuestas para evaluar la influencia de estas variables en una muestra de 30 personas. Los resultados indicaron que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, Soto (2021) condujo una investigación para examinar la relación entre las variables clima organizacional y rendimiento laboral en una institución educativa de Lima, utilizando una metodología correlacional no experimental, donde la muestra consistió en 180 participantes. Concluyó que un entorno laboral con un clima organizacional adecuado se traduce en un mayor desarrollo profesional percibido, y los participantes otorgan una importancia significativa a la realización de capacitaciones y estudios adicionales para mejorar su desempeño.

Es importante destacar que Hualcas (2021) exploró la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa del sector hidrocarburos en Chimbote durante el año 2020. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, utilizando una muestra de 36 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Los resultados señalaron que la percepción del clima laboral entre los trabajadores administrativos fue muy favorable, alcanzando un 53.7%, mientras que los trabajadores operativos la evaluaron como poco favorable, con un 58.1%. La conclusión principal del estudio fue que existe correlación positiva moderada entre el clima laboral y la satisfacción laboral en la empresa objeto de investigación.

A nivel local, Bartolo y Oblitas (2022) realizaron una investigación, con el propósito de determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa comercial de primera necesidad en Trujillo, 2022. Para ello su estudio fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental de corte trasversal, de alcance descriptivo correlacional. Su población estaba conformada por 116 colaboradores de un centro comercial, asimismo para poder recolectar información se utilizó como técnica e instrumento la encuesta y cuestionario, el cual fue validado por medio de juicio de expertos. Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral, teniendo una

significancia al 1%, donde el valor de Coeficiente de Rho de Spearman es ($r_s=0.374$), indicando una relación directa – positiva entre las variables.

Guevara et al. (2021) llevaron a cabo una investigación en la ciudad de Trujillo, con el objetivo de comparar las dimensiones que determinan el clima laboral en los servicios de neonatología de dos hospitales de nivel III durante la pandemia de COVID-19, bajo un enfoque cuantitativo, basado en el método hipotético deductivo, siendo de tipo descriptivo comparativo. La muestra estuvo compuesta por 91 trabajadores de la salud, de los cuales 63 pertenecían al hospital Víctor Lazarte Echegaray y 28 al hospital Virgen de la Puerta-EsSalud. Los resultados indicaron que el clima laboral fue percibido como regular, con un 80.95% en el hospital Víctor Lazarte Echegaray y un 75% en el hospital Virgen de la Puerta de EsSalud. Las conclusiones derivadas del estudio sugieren que las dimensiones que caracterizan el clima laboral en los servicios de neonatología de ambos hospitales son la realización personal y la comunicación, destacan diferencias significativas en relación con la implicación laboral, la comunicación y las condiciones de trabajo.

Machuca y Murrieta (2022), realizaron un estudio que tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hotel Casa del Parque Trujillo, 2022. La metodología de su estudio fue básico, no experimental, transversal y correlacional, que tuvo como tamaño de población y muestra a la misma cantidad de colaboradores, los cuales fueron 25. Los resultados arrojaron que los trabajadores evidenciaron tener un clima organizacional de nivel medio de 52%, mientras que, de acuerdo con su grado de satisfacción un nivel medio de 88%, se obtuvo también un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.835 con un valor de significancia de 0.00, inferior al 0.05. Concluyendo que sí existe relación significativa y positiva muy fuerte entre las variables.

A su vez, Ortega (2018), tuvo como objetivo general conocer las evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario en la ciudad de Trujillo, donde se hizo uso del instrumento titulado Escala de Clima Laboral CL – SPC creado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004. La muestra estuvo constituida por 500 colaboradores de ambos sexos, específicamente 312 mujeres y 188 hombres, entre las edades de 30 y 50 años. Utilizando como técnica la evaluación psicológica, se administró la escala de clima laboral, obteniendo los siguientes resultados; para la validez basada en la estructura interna

mediante el análisis factorial confirmatorio con el método cuadros mínimos no ponderados, se reportó los siguientes índices de ajuste, en el ajuste absoluto se halló el índice de bondad de ajuste (GFI) de .98, el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de 0.98, el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .061, en el índice de ajuste comparativo, por medio del ajuste normativo (NFI) de 0.98, en el índice parsimonioso (PNFI) alcanza un valor de 0.93, el cual es un valor suficiente para indicar que el modelo teórico se ajusta a la muestra aplicada; y por último, la valoración de la confiabilidad realizada mediante el método de consistencia interna, con utilización del coeficiente omega, arrojó los resultados de 0.86 a 0.90, el cual es un nivel aceptable a bueno.

Finalmente, Cedeño (2020) realizó una investigación donde se centró en el clima laboral y el desempeño del personal administrativo en una Municipalidad de Trujillo. La intención del trabajo fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo, utilizando una metodología transversal no experimental con un enfoque cuantitativo. Los resultados de esta investigación concluyeron que el clima laboral incide en el desempeño laboral, alcanzando un 95% de influencia.

Para comprender con mayor claridad sobre estas variables, es necesario explorar las bases teóricas de cada una de ellas, lo cual permite describir el fundamento teórico a esta investigación. Primero es necesario definir el clima organizacional y las dimensiones que lo componen, para ello se tiene una aproximación según diferentes autores. Los primeros en destacar son Litwin y Stringer (1968), ya que se encargaron de definir al clima organizacional como un conjunto de características que pueden ser medibles acerca del propio ambiente de trabajo que se basan en las percepciones colectivas de las personas que viven y trabajan en dicho ambiente e influyen en su comportamiento.

Según apreciaciones de Goncalves (1997), describe el clima organizacional como la percepción que los empleados y directivos tienen de la organización a la que pertenecen y que afecta directamente el desempeño de la misma. (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Para García e Ibarra (2012), el clima organizacional, tiene distintas definiciones, por lo cual también es conocido como clima laboral, ambiente o entorno organizacional, posee gran relevancia para todas aquellas organizaciones que buscan generar una productividad y ser

competitivos dentro del mercado, las instituciones que implementan y realizan un estudio sobre el clima organizacional pueden detectar elementos claves que impactan de manera positiva y sobre su ambiente.

Por otra parte, Bustamante et al. (2015) proporcionan relevancia global al clima laboral por definirlo como un sistema de valores y características personales de los individuos, de igual forma que otros lo consideran como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y que tiene consecuencias en productividad, satisfacción y rotación, entre otros.

En ese sentido, Panchi (2018), quien destaca la importancia del clima organizacional, considerándolo una herramienta fundamental para el progreso de las organizaciones. Este concepto abarca diversas dimensiones orientadas hacia la productividad y juega un papel crucial en la evaluación de si el entorno favorece o no el desarrollo de la organización. A su vez, Aguilar et al. (2021) mencionan que para un buen desarrollo del clima organizacional se debe tener constantemente capacitaciones ya que los cambios que hay en el entorno afectan la gestión de la institución impidiendo a su paso cumplir con los objetivos.

Por otro lado, Olivera et al. (2021), menciona que uno de los condicionantes para el desempeño laboral en las organizaciones es el clima organizacional, el cual plantea desafíos tanto en las estructuras organizacionales como en los factores emocionales de los trabajadores, la adaptación al cambio, las condiciones de trabajo y la comunicación

Y, por último, Bermejo et al. (2022) en su investigación señalan que el clima organizacional es una herramienta estratégica que contribuye a la mejora continua, ya que a través de dicho análisis podemos identificar cuáles son los factores clave que van a mejorar la calidad de vida laboral y con ello la calidad de la producción y los servicios que se prestan.

Para Palma (2004), existen cinco factores que determinan el clima organizacional; la primera de ellas es la autorrealización, que hace mención a la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea.

El segundo, es el involucramiento laboral, referida a la identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización, es el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan (Safford et al., 1980).

Un tercer elemento, se refiere a la supervisión, que implica las dinámicas funcionales y significativas entre los superiores y los subordinados durante la ejecución de las tareas laborales. Esta interacción se caracteriza por ser un respaldo y una guía para las responsabilidades diarias, como lo ejemplifica la manera en que el supervisor ofrece apoyo para superar desafíos y realiza evaluaciones que contribuyen a la mejora y, en última instancia, al logro del éxito (Palma, 2004).

Además, la comunicación también aborda la percepción de la fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relacionada con el funcionamiento interno de la empresa, así como la atención a usuarios y/o clientes. Un ejemplo de esto sería tener acceso a la información esencial para llevar a cabo las tareas asignadas, lo que fomenta y estimula la comunicación interna (Palma, 2004). Por último, las condiciones laborales hacen referencia al reconocimiento de que la institución proporciona los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para realizar las tareas asignadas. Por ejemplo, la atractiva remuneración en comparación con otras organizaciones y la disponibilidad de tecnología que facilitan el trabajo son aspectos destacados en este contexto (Palma, 2004).

En ese sentido, Litwin y Stinger (1968) proponen la existencia de nueve dimensiones que puede dar explicación sobre el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades relacionadas a la organización como la estructura, aspecto que hace mención la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones presentes en el desarrollo de su trabajo.

Asimismo, la responsabilidad, que hace referencia a la interpretación acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionados con el trabajo. Medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha; cuánto se percibe la posibilidad de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

De igual forma, un aspecto como la recompensa, corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Otro aspecto a mencionar es el desafío, que nos habla acerca de los retos que impone el trabajo, medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

También se menciona al aspecto sobre las relaciones, que es la manera cómo se interpretan las relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. Asociados a la atmósfera psicológica que determina.

La cooperación nos menciona acerca de las creencias de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores cómo inferiores.

De igual forma, los estándares hablar sobre la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Los Conflictos podrían explicar sobre el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Y, por último, un aspecto como la identidad se interpreta las pertenencias a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo Sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Por lo que podemos mencionar que el clima laboral que es uno de los aspectos más importantes para una empresa de acuerdo a las condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la organización, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados ya que es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas en un tiempo determinado (Bohórquez, 2004), de tal manera si el personal administrativo tiene un buen desempeño habrá una buena producción en la empresa de acuerdo a un determinado período de tiempo y los factores utilizados para su obtención con la eficiencia técnica y económica (Vicente, 2010) asimismo la satisfacción juega un papel importante en los trabajadores, es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2004).

Algunas teorías que se mencionó sobre el desarrollo organizacional (DO) surgió en los Estados Unidos en el año 1962 y fue planteada y desarrollada en conjunto por los teóricos Richard Bebkhard, Rensis Likert y Kurt. Esta teoría se originó a partir de los trabajos de un grupo de científicos quienes hicieron mucho énfasis en el desarrollo planificado de las organizaciones y propusieron un conjunto complejo de ideas sobre la relación. A través de esta teoría de la administración, el clima organizacional pasó a ocupar un espacio fundamental como parte de los factores que determinan el buen funcionamiento de las organizaciones laborales, Se enfatiza la prioridad que debe darse a las relaciones humanas con énfasis en las personas y sus percepciones. Resaltan también que el desempeño de los dirigentes incide directamente en el éxito de las organizaciones (Iglesias et al., 2019).

También el Desarrollo Organizacional simboliza un proceso que se encuentra estrechamente relacionado con la Teoría del Comportamiento, la cual es una teoría que se originó gracias a Laland Bradford y contiene los estudios del comportamiento y la estructura humana. La teoría del Desarrollo Organizacional tiene como objetivo generar un esfuerzo para cambiar los valores, actitudes, comportamientos y estructura de una organización. En esta teoría se busca que los miembros se adapten a los retos y los cambios que generalmente son muy comunes en las empresas. En esta teoría se hace mucho énfasis en la resolución de problemas y el aprendizaje de los colaboradores y líderes de una organización a través de la experiencia, resultando ser muy fundamental la motivación y el compromiso de cada uno de los miembros (Quiroga, 2019).

Otro de los conceptos que ha sido extensamente estudiado es la satisfacción laboral, que según Wright y Davis (2003) representa la interacción entre los empleados y su ambiente laboral, la que busca congruencia entre lo que los colaboradores quieren y reciben de su trabajo. De la misma forma Robbins (1999) indica que es el conjunto de actitudes del individuo frente a su trabajo, por lo que si se encuentra satisfecho tendrá actitudes positivas y si se siente insatisfecho tendrá actitudes negativas. En lo que respecta a Wright & Davis (1987) es primordial tener los conceptos claros sobre actitudes y valores, porque los colaboradores tienen una percepción de la satisfacción como el conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables de sus puestos de trabajo. Finalmente, Locke (1976) la define como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las

experiencias laborales del sujeto, esto hace referencia que cada individuo tiene sus propios indicadores de satisfacción con respecto a sus experiencias.

Tomando en cuenta que para Robbins (1999), los componentes más importantes son los desafíos del trabajo, el sistema de recompensas justas, agrado con el salario, la satisfacción con las promociones y ascensos, la condición favorable de labor, colegas que ofrezcan apoyo, afinidad entre personalidad y puesto de trabajo. Mientras que Gibson (2002) los agrupaba por: paga (sentir equidad entre el trabajo y el salario), trabajo (cuando es interesantes y facilitan oportunidades de aprendizaje), oportunidad de ascenso (poder ocuparse de mayores desafíos), jefe (deben mostrar interés por empleados) y colaboradores (compañerismo, competencia y apoyo entre colaboradores).

Por tanto, se tiene conocimiento de que para Robbins (1999), los componentes más importantes son los desafíos del trabajo, el sistema de recompensas justas, agrado con el salario, la satisfacción con las promociones y ascensos, la condición favorable de labor, colegas que ofrezcan apoyo, afinidad entre personalidad y puesto de trabajo. Mientras que Gibson (2002) los agrupaba por: paga (sentir equidad entre el trabajo y el salario), trabajo (cuando es interesantes y facilitan oportunidades de aprendizaje), oportunidad de ascenso (poder ocuparse de mayores desafíos), jefe (deben mostrar interés por empleados) y colaboradores (compañerismo, competencia y apoyo entre colaboradores).

Considerando que Palma (2004) luego de haber investigado sobre el tema determinó que existen siete dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales (esto hace referencia a todas las herramientas con las que cuenta el colaborador para realizar de manera adecuada su trabajo), beneficios laborales y/o remuneraciones (es el grado de satisfacción del empleado con respecto a su salario o incentivos adicionales que percibe por su trabajo), políticas administrativas (tiene que ver con la conformidad con los acuerdos y reglas institucionales que tienen que ver directamente con su vínculo laboral), relaciones sociales (se basa en la interrelación que tiene el empleado con sus compañeros, con los cuales realiza tareas en común cotidianas), desarrollo personal (se refiere a las oportunidades que tienen los colaboradores para alcanzar su autorrealización, dentro de la organización), desempeño de tareas (es la responsabilidad y compromiso que el trabajador asume con las tareas encomendadas, que son parte de su trabajo) y relación con la autoridad (en esta dimensión

se toma en cuenta la valoración que el empleado atribuye a la relación que tiene con sus superiores).

La satisfacción laboral es importante para obtener una mayor productividad, menor rotación y reducir el estrés laboral. Tener colaboradores satisfechos conduce un ambiente positivo en el lugar de trabajo por lo que se encuentran motivados en realizar sus actividades diarias de la mejor manera. Además, afianza la relación que tiene el colaborador con la empresa lo cual hace que se sienta comprometido y se sienta parte fundamental de la organización. Por último, tienden a adaptarse y manejar la presión con facilidad en comparación del personal insatisfecho (Solorzano, 2022).

Como teorías más representativas, la primera la teoría de eventos situacionales, la cual se sustenta que la satisfacción laboral proviene de respuestas emotivas que se dieron por particularidades percibidas en el momento por algún tipo de situación laboral y eventos. Estas pueden ser múltiples, por ejemplo: estabilidad, dificultades en el puesto de trabajo, se menciona también dificultades de autocontrol desencadenando reacciones que pueden afectar a la satisfacción, hacia el trabajo (Quarstein et al., 1992).

Por otro lado, existe también la teoría de las necesidades de Maslow (1954) afirma que las necesidades humanas están constituidas en cinco niveles. La primera ligada a las necesidades fisiológicas, las cuales se hallan a fin con la propia supervivencia laboral y las necesidades que puedan tener de forma física el colaborador.

Con respecto a la necesidad de seguridad, se basa en proteger al trabajador contra las probables amenazas y de buscar un nivel de estabilidad en la vida y en el entorno profesional.

La tercera necesidad hace mención a la búsqueda de amistad, afecto, aceptación e interacción con otros individuos durante el desarrollo de los trabajos encomendados. Tenemos también a la estima, es el reconocimiento propio, el logro, competitividad en el ambiente laboral, confianza ante los demás compañeros y autonomía, notoriedad y apreciación entre los colegas.

Finalmente, la autorrealización nos menciona acerca de la necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que los trabajadores poseen para el buen funcionamiento del desarrollo de las tareas.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

En la presente investigación se adoptó un enfoque cuantitativo, ya que este se caracteriza en realizar un análisis y estudio de la realidad objetiva, estableciendo mediciones y valoraciones numéricas que permiten recolectar datos fiables, con el propósito de buscar explicaciones contrastadas y generalizadas, fundamentadas en el campo de la estadística (Hernández, 2014). En ese sentido, se recolecto información a través de la Escala de Likert, con un nivel de medición ordinal que va desde el 1 al 5, donde las opciones de respuestas son: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1), en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Trujillo, 2024.

Asimismo, se utilizó el tipo de investigación básica, puesto que está orientada a descubrir las leyes o principios, así como en profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos (Sánchez y Cortez, 2018). El fin de esta investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa trujillana y, de esta manera extraer aspectos interesantes que puedan ser de utilidad para la comunidad científica.

2.2. Diseño de investigación

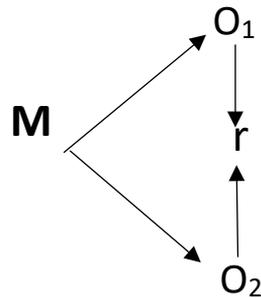
La metodología de investigación seleccionada para este estudio es de naturaleza no experimental, porque se realiza sin manipulación de las variables y se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos. (Hernández et al., 2014), específicamente identificada como un diseño transeccional o transversal correlacional, descriptivo correlacional.

Específicamente, según su nivel de profundidad es de tipo correlacional. Hernández et al. (2014) afirman que, este tipo de estudios tiene como fin conocer la relación o grado de asociación que hay entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Por lo tanto, permitirá estudiar y describir las relaciones

existentes entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.

Finalmente, es un estudio de corte transversal pues su característica fundamental es que todas las mediciones se realizan en un momento determinado (Wang y Cheng, 2020).

Descripción de la Variable



Dónde:

M: Muestra

O1: Representa la observación y medición de la variable Clima Organizacional

O2: Representa la observación y medición de la variable Satisfacción Laboral

r : Correlaciones de las variables

2.3. Población, muestra y muestreo

La población que se consideró en el estudio está compuesta por trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.

En esta investigación, se determinaron como criterios de inclusión trabajadores activos de la empresa, que accedan a participar voluntariamente. Así como también trabajadores con edades de 25 años en adelante, lo que garantizó que la población de interés estuviera representada adecuadamente.

Asimismo, por el contrario, se excluyeron a quienes no dieron respuesta a todos los ítems y aquellos que se negaron a participar de la investigación. Estos criterios

garantizaron la representatividad de la muestra y la validez de los resultados obtenidos.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se denomina población o universo a la cantidad total de los casos que concuerda con una serie de determinaciones. En ese sentido, para el presente estudio, la población objetivo lo conforman 150 trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.

Tabla 1

Población en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.

Áreas	Total
Administrativos	50
Operarios	100
Total	150

La selección de la muestra se derivó de la población previamente mencionada, utilizando los principios del método de muestreo aleatorio simple.

$$n = \frac{N Z^2 PQ}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

$$n = 125 \text{ trabajadores}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra

Z: Coeficiente del nivel de confianza (95% = 1.96)

PQ: varianza de la muestra piloto (0.50)

E: máximo de error (0.03)

N: Población (150)

En ese sentido, el tamaño de la muestra para el estudio fueron 125 trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.

Después de esto, se describe la muestra aleatoria mediante segmentación, aplicando la asignación proporcional $k=n_0/N$, donde se calcula $K=125/150=0.83$. Así, se generó una muestra segmentada que será seleccionada al azar mediante el uso de una tabla de números aleatorios.

Tabla 2

Población en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.

Áreas	Ni	f	ni
Administrativos	50	0.83	41
Operarios	100	0.83	84
Total			125

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo 2024, se utilizó la técnica de la encuesta de la recolección de datos respectivos. Para Palella y Martins (2006), la encuesta consta de un listado de preguntas formuladas de manera clara y concisa, procurando que las respuestas no sean ambiguas y de esta manera obtener la información que se necesita.

En ese sentido, se usó como instrumento la Escala de Clima Laboral elaborado por Palma (2004) con población de 1323 trabajadores dependientes de empresas de producción y servicios tanto estatales como particulares, aplicable a 25 años en adelante, con una duración de 15 a 30 minutos, cuya aplicación puede ser de manera individual o colectiva. Su objetivo es medir el nivel de clima organizacional, mediante la aplicación de 50 ítems, de 5 alternativas de respuesta, tipo Likert, de

[Ninguno o Nunca (1), Poco (2), Regular o Algo (3), Mucho (4), Todo o siempre (5)]

Según los resultados originales, mediante el Programa del SPSS, usando los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; ubicándose dentro de una alta consistencia interna de los datos, la cual permite afirmar que el instrumento es confiable.

En ese sentido, para efectos del presente trabajo se cita a Ortega (2018), de quien se tomó como referencia su instrumento, que mediante validez basada en la estructura interna, se utilizó el análisis factorial confirmatorio con el método cuadros mínimos no ponderados, el cual reportó el índice de bondad de ajuste (GFI) de .98, el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .98, el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .061, en el índice de ajuste comparativo, por medio del ajuste normativo (NFI) de .98, en el índice parsimonioso (PNFI) alcanza un valor de .93, el cual es un valor suficiente para indicar que el modelo teórico se ajusta a la muestra aplicada; y por último, la valoración de la confiabilidad realizada mediante el método de consistencia interna, con utilización del coeficiente omega, arrojó índices de .86 a .90, considerados dentro de las categorías de aceptable a bueno.

No obstante, se consideró hallar la confiabilidad mediante la aplicación de una prueba piloto a 20 colaboradores pertenecientes a la población objetivo, hallando un coeficiente de .804, tipificado como aceptable, garantizando así la aplicación de un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas.

Por otro lado, la Escala de Satisfacción Laboral elaborado por Palma en el año 2006, conformada por 36 preguntas, dividida en 7 dimensiones: Condiciones Físicas y/o Materiales (ítems 1, 13, 21, 28, 32.), Beneficios Laborales y/o Remunerativos (ítems 2, 7, 14, 22.), Políticas Administrativas (ítems 8, 15, 17, 23, 33.), Relaciones Sociales (ítems 3, 9, 16, 24), Desarrollo Personal (ítems 4, 10, 18, 25, 29, 34.) , Desempeño de tareas (ítems 5, 11, 19, 26, 30, 35.) y Relación con la Autoridad (ítems 6, 12, 20, 27, 31, 36.). Para evaluar la respuesta de cada ítem, se toma en cuenta del 1 al 5: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy

pocas veces (2), y Nunca (1). Los puntajes se congregan en: Muy insatisfecho (27 al 48), insatisfecho (49 al 70), promedio (71 al 92), satisfecho (93 al 114), muy satisfecho (115 al 135).

En ese sentido, para efectos del presente trabajo se toma como referencia la investigación realizada por Alarcón y Pachamango (2016), quien determinó las propiedades psicométricas del instrumento Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral en una empresa metalmecánica de Trujillo, adaptando el instrumento en la misma realidad problemática, teniendo como objetivo general de su investigación determinar los factores de satisfacción laboral que predominan en el desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica. Analizando las variables en estudio, se utilizó el método descriptivo y el diseño es de tipo no experimental. Para esta investigación se utilizó 02 instrumentos, el primero es la escala de Satisfacción Laboral de la Dra. Sonia Palma y el segundo es un cuestionario de Evaluación de Desempeño. La población estuvo conformada por 230 trabajadores de una empresa metalmecánica de la ciudad de Trujillo, siendo la muestra de 145 trabajadores de dicho sector.

No obstante, se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores de una empresa metalmecánica de Trujillo, para evaluar la confiabilidad del instrumento, hallando de esta manera un coeficiente de .894, tipificado como aceptable, garantizando una la aplicación de un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para el análisis de los datos, en primera instancia se procedió aplicar las pruebas a la población de estudio, para luego utilizar las siguientes herramientas descriptivas, siguiendo el procesamiento que se detalla a continuación:

- a) Seriación: Se realizó un registro ordenado de la respuesta por cada uno de las adolescentes participantes a través de una base de datos en Excel, para facilitar la personalización.
- b) Codificación: Con el fin de procesar la información se realizó la codificación, con la aplicación de hojas de codificación.

c) Análisis cuantitativo: Se analizó la información recolectada en forma de datos numéricos, a través del programa SPSS versión 27, obteniendo las medidas de tendencia central, media, moda y mediana.

Finalmente, los resultados del estudio son presentados a través de tablas y figuras, como respuesta a los objetivos e hipótesis planteados.

Finalmente, los resultados de la investigación se presentaron a través de tablas y como respuesta a los objetivos e hipótesis planteados.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Siguiendo el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en su Artículo IV sobre el método de investigación, y específicamente en el Capítulo 24, se establece que cualquier psicólogo que desarrolle un proyecto de investigación con personas debe obtener la aprobación del Comité de Ética de Investigación debidamente acreditado. Además, de acuerdo con el Capítulo 25, se destaca la necesidad de que el psicólogo considere que en toda investigación con personas es imperativo obtener un consentimiento informado de los sujetos involucrados, un consentimiento sustituto en caso de incompetencia o incapacidad, y el asentimiento en el caso de niños y adolescentes de 8 a 28 años.

En el contexto de la presente investigación, se prestará especial atención a los aspectos relacionados con la privacidad y el anonimato de los docentes. Antes de su evaluación, se les informará sobre los objetivos del estudio, los criterios a considerar y se les garantizará que su participación es completamente voluntaria. Se proporcionarán los instrumentos de manera virtual, respondiendo a cualquier pregunta que surja durante el proceso. Una vez completadas las pruebas y al recibir los resultados, se asignará a cada docente un código para preservar su identidad.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los puntajes obtenidos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral

Tabla 3

Nivel de clima organizacional en trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo.

	Nivel	Rango	n	%
V. Clima Organizacional	Muy desfavorable	50-90	0	0%
	Desfavorable	91-131	6	4%
	Media	132-172	57	46%
	Favorable	173-213	50	40%
	Muy favorable	214-250	12	10%
	Muy favorable	46-50	8	6%
	Total			125

Nota: Se muestra el nivel de clima organizacional en trabajadores de manera general.

Según la tabla 3, se observa que, cerca del 46% de los trabajadores que laboran en una empresa de metalmecánica dieron a conocer que perciben un regular clima organizacional en la empresa. Lo que indica que el clima organizacional en los trabajadores de una empresa metalmecánica se encuentra en un nivel regular; Mientras que un 4% presenta un nivel desfavorable, cerca del 40% se encuentra en un nivel favorable y un 10% en un nivel muy favorable.

Tabla 4*Nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo*

	Nivel	Rango	n	%
V. Satisfacción Laboral	Alta insatisfacción	36-65	0	0%
	Parcial insatisfacción	66-95	1	1%
	Regular	96-125	86	69%
	Parcial satisfacción	126-155	37	29%
	Alta satisfacción	156-180	1	1%
	Alta satisfacción	26-30	14	11%
	Total		125	

Nota: Se observa cada dimensión y el resultado general a fin de determinar el nivel de satisfacción laboral

En la tabla 4, se observa que, cerca del 69% de los trabajadores mantienen una regular satisfacción laboral en la empresa de metalmecánica, demostrando que se encuentra en un nivel regular. A diferencia del 1 % de trabajadores que se consideran parcialmente insatisfechos. Un 29 % se encuentran en un nivel parcialmente satisfecho, mientras que un 1% se encuentra altamente satisfecho.

3.2 Prueba de Hipótesis

Tabla 5

Análisis de la prueba de normalidad de la variable clima organizacional y satisfacción laboral

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral	Autorrealización	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
N		125	125	125	125	125	125	125
Parámetros normales	Media	174.6560	121.1920	31.4640	37.5040	36.1440	34.5600	34.9840
	Desv. Desviación	26.56401	10.37343	8.50289	6.82101	7.17714	6.99124	6.81671
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.053	0.066	0.086	0.080	0.081	0.045	0.073
	Positivo	0.053	0.066	0.086	0.051	0.081	0.044	0.073
	Negativo	-0.041	-0.062	-0.064	-0.080	-0.072	-0.045	-0.059
Estadístico de prueba		0.053	0.066	0.086	0.080	0.081	0.045	0.073
Sig. asintótica(bilateral)		,200	,200	,240	,490	,410	,200	,168

Nota: La prueba de normalidad se trabajó con Kolmogórov-Smirnov, por ser mayor a los 50 participantes

En la Tabla 5, se puede observar la prueba de normalidad que se realizó con Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra es superior a 50, siendo conformada por 125 trabajadores de una empresa meta mecánica según los resultados el nivel de significancia de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral es de 0.200 el cual es superior a .05, por lo tanto se puede considerar que, los datos si provienen de una distribución normal, lo mismo pasa para las dimensiones que acompañan esta variable, Por lo tanto, para el presente estudio se evidencia que, se hará uso de pruebas paramétricas para conocer el grado de asociación de ambas variables en todas sus dimensiones, siendo una de ellas la matriz de correlación de Pearson, bajo un nivel de significancia del 0.05.

3.2.1. Prueba de la Hipótesis General

Hi: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2024.

Tabla 6

Correlación de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo.

		Satisfacción Laboral	
Correlación de Pearson	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	.716**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	125

Nota: Se muestra la correlación entre ambas variables el siguiente símbolo ** indicando ser una correlación muy significativa siendo menor a 0.05.

En la tabla 6, se evidencia en la matriz de correlaciones con el coeficiente de correlación de Pearson, de 0.716, en donde indica según los autores Hernández et al. (2014) que existe relación positiva fuerte entre clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se infiere que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, durante el año 2024.

3.2.2. Prueba de la Hipótesis Específicas:

H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2024.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral
Auto realización	Correlación de Pearson	,789**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Involucramiento Laboral	Correlación de Pearson	,701**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Supervisión	Correlación de Pearson	,744**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Comunicación	Correlación de Pearson	,610**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	,785**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125

Nota: Se muestra la correlación entre ambas variables el siguiente símbolo ** indicando ser una correlación muy significativa siendo menor a 0.05.

En la tabla 7 , se evidencia en la matriz de correlaciones con el coeficiente de correlación de Pearson, de 0.789 en donde indica según los autores Hernández et al. (2014) que existe relación positiva fuerte entre la autorrealización y la satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), así mismo se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.701, el cual se evidencia una relación positiva entre involucramiento laboral y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.744, el cual se evidencia una relación positiva entre supervisión y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.610, en el cual se evidencia una relación positiva entre comunicación y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$) y finalmente observa para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.785, el cual se evidencia una relación positiva entre condiciones laborales y satisfacción

laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se infiere que, existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2024.

H2: Existe una relación significativa entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2024.

Tabla 8
Correlación entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral

		Clima Organizacional
Condiciones físicas y/o materiales	Correlación de Pearson	,809**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Beneficios laborales y/o remunerativos	Correlación de Pearson	,664**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Políticas administrativas	Correlación de Pearson	,795**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Relaciones sociales	Correlación de Pearson	,734**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Desarrollo personal	Correlación de Pearson	,768**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Desempeño de tareas	Correlación de Pearson	,871**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125
Relación con la Autoridad	Correlación de Pearson	,793**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	125

Nota: Se muestra la correlación entre ambas variables el siguiente símbolo ** indicando ser una correlación muy significante siendo menor a 0.05.

En la tabla 8, se evidencia en la matriz de correlaciones con el coeficiente de correlación de Pearson, de 0.809 en donde indica según los autores Hernández et al. (2014) que existe relación positiva fuerte entre las Condiciones físicas y/o materiales y la satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), así mismo se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.664, el cual se evidencia una relación positiva entre los Beneficios laborales y/o remunerativos y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.795, el cual se evidencia una relación positiva entre Políticas administrativas y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.734, el cual se evidencia una relación positiva entre Relaciones sociales y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.768, el cual se evidencia una relación positiva entre Desarrollo personal y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.871, el cual se evidencia una relación positiva entre Desempeño de tareas y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$)y finalmente observa para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.793, el cual se evidencia una relación positiva entre Relación con la Autoridad y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se infiere que, existe relación significativa entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2024.

IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se discuten los descubrimientos a partir del estudio estadístico en base a la contrastación de hipótesis, en una muestra de colaboradores de una empresa metalmeccánica de Trujillo. En ese sentido, se procede a desarrollar respuestas a los objetivos planteados, iniciando desde lo general hacia lo específico.

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación existente entre la clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Trujillo, 2024. Y que, en respuesta a ello, tras los resultados de la contrastación de hipótesis general, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, a través de los resultados obtenidos, se evidencia en la matriz de correlaciones con el coeficiente de correlación de Pearson, de .716, en donde indica según los autores Hernández et al. (2014) que existe relación positiva fuerte entre clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$). Similar fue lo encontrado por Cuero (2021), quien, en su investigación dirigida a trabajadores de distintas áreas de una cadena de supermercados en Colombia, demostró que existe una correlación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, demostrando encontrar un nivel medio de satisfacción laboral del 44% y una percepción regular del clima organizacional con un 36%.

Asimismo, semejante a los resultados de Bartolo y Oblitas (2022), quienes buscaron determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial situada en la ciudad de Trujillo. Se demostró la existencia de una relación significativa entre ambas variables, teniendo una significancia al 1% y una relación directa – positiva entre las variables. Lo mismo pasó con Hualcas (2021) quien exploró la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa del sector Hidrocarburos, evidenció que si bien se encontró una percepción muy favorable del clima laboral en trabajadores administrativos con un 53.7% los trabajadores operativos manifestaron encontrar un nivel poco favorable con un 58.1%. Lo que demuestra que existe una correlación positiva moderada entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

Por lo tanto, se infiere que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metalmeccánica de Trujillo. Esto

explica que, si una de ellas experimenta un incremento o disminución, podría afectar a la otra; denotando una dependencia.

Continuando con el análisis, se identificó el nivel de clima organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024 (ver tabla1), la cual determinó que el mayor porcentaje (46%) de la muestra estudiada se encuentra en un nivel medio, es decir, la apreciación del trabajador con respecto a su medio y los factores que contribuyen a su desenvolvimiento se encuentra en un nivel regular, mientras que 40% presenta un nivel favorable, esto indicaría que la percepción sobre el sentido de autorrealización, involucramiento y condiciones laborales es adecuada para su desarrollo. Con respecto a un nivel superior, encontramos que el 10% de trabajadores distingue que el clima organizacional es muy favorable en contraste con el 4% de colaboradores que indican sentirse poco motivados y satisfechos con el clima organizacional de la empresa.

Porcentajes similares encontró Irigoín (2022) que detectó que el 66% de los trabajadores de una empresa de Jaén experimentan un buen clima organizacional. Soto (2021) concluyó que un entorno laboral con un clima organizacional adecuado se traduce en un mayor desarrollo profesional percibido y los participantes otorgan una importancia significativa a la realización de capacitaciones y estudios adicionales para mejorar su desempeño. De igual manera, Guevara et al. (2021), llevó una investigación en la ciudad de Trujillo con personal de salud del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta-Essalud, los resultados indicaron que el clima laboral fue percibido como regular con un 80.95% en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray mientras que el Hospital Virgen de la Puerta – Essalud fue percibido en un 75% de esa misma forma. A diferencia de resultados encontrados en el estudio de Macías y Vanga (2021), donde señalaron la presencia de deficiencias relacionadas con el clima organizacional, sugiriendo desarrollar estrategias de mejora en los aspectos más desfavorables.

Por otro lado, respecto a los resultados obtenidos sobre el nivel de satisfacción laboral en de una empresa metalmecánica de Trujillo,2024 (ver tabla 2), determinó que el mayor porcentaje (69%) de la muestra estudiada se encuentra en un nivel regular, es decir, los desafíos encontrados en la empresa, las recompensas remunerativas y otras condiciones laborales son afines a la personalidad y el puesto que desempeña el colaborador de forma moderada. Con respecto al 29% de la muestra se encuentra parcialmente satisfecho con su

lugar de trabajo y las condiciones remunerativas, mientras que un 1% menciona sentirse altamente satisfecho con su trabajo en contraste con el otro 1% que indica sentirse parcialmente insatisfecho con el trabajo en el que se desempeña. Trabajos similares como el de Machuca y Murrieta (2022), aplicado a trabajadores de Hotel Casa del Parque en la ciudad de Trujillo evidenció que, el grado de satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio de 88% con relación al clima organizacional que se encuentra en un nivel medio de 52%. A diferencia de lo hallado por Zambrano y Zambrano (2022) a un grupo de profesores de cinco diferentes unidades educativas, en el que se demostró que existe una gran influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Mencionando que la dificultad para realizar las tareas planificadas en el tiempo que se establece genera insatisfacción debido a que perciben que no se remunera acorde a la cantidad de tiempo utilizado y tareas realizadas.

En cuanto a la relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y la satisfacción laboral en de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024 se evidencia en la matriz de correlaciones con el coeficiente de correlación de Pearson, de 0.789 en donde indica según los autores Hernández et al. (2014) que existe relación positiva fuerte entre la autorrealización y la satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), así mismo se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.701, el cual se evidencia una relación positiva entre involucramiento laboral y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.744, el cual se evidencia una relación positiva entre supervisión y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.610, el cual se evidencia una relación positiva entre comunicación y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$) y finalmente observa para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.785, el cual se evidencia una relación positiva entre condiciones laborales y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se infiere que, existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2024.

A diferencia de los resultados encontrados en el estudio realizado por Guevara et al. (2021) en trabajadores de dos hospitales, las cuales nos menciona que las dimensiones más

resaltantes y significativas son las de autorrealización y comunicación. Mientras que en el presente estudio se encontró que un 37% de los trabajadores percibe de manera regular la dimensión de autorrealización, de igual manera con la dimensión de comunicación. Lo que podría indicarnos que hay dificultades o deficiencias para que los trabajadores puedan manejar una comunicación clara y coherente en la organización y que no se encuentren satisfechos con las posibilidades de desarrollarse profesionalmente.

Finalmente, referente a la relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en de una empresa metalmecánica de Trujillo,2024 se evidencia en la matriz de correlaciones con el coeficiente de correlación de Pearson, de 0.809 en donde indica según Hernández et al. (2014) que existe relación positiva fuerte entre las Condiciones físicas y/o materiales y la satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$).

Así mismo se observa un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.664, el cual evidencia una relación positiva entre los Beneficios laborales y/o remunerativos y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.795, el cual se evidencia una relación positiva entre Políticas administrativas y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.734, el cual se evidencia una relación positiva entre Relaciones sociales y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.768, el cual se evidencia una relación positiva entre Desarrollo personal y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$), por otro lado por otro lado se observa también para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.871, el cual se evidencia una relación positiva entre Desempeño de tareas y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$)y finalmente observa para la siguiente dimensión un coeficiente de correlación de Pearson, de 0.793, el cual se evidencia una relación positiva entre Relación con la Autoridad y satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se infiere que, existe relación significativa entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2024.

V. CONCLUSIONES

- Se concluye que, cerca del 46% de los trabajadores que laboran en una empresa de metalmecánica dieron a conocer que perciben un regular clima organizacional en la empresa. Esto significa que el clima organizacional en los trabajadores de una empresa metalmecánica se encuentra en un nivel regular; mientras que un 4% presenta un nivel desfavorable, cerca del 40% se encuentra en un nivel favorable y un 10% en un nivel muy favorable.
- Se concluye que, cerca del 69% de los trabajadores mantienen una regular satisfacción laboral en la empresa de metalmecánica, demostrando que se encuentra en un nivel regular. A diferencia del 1 % de trabajadores que se consideran parcialmente insatisfechos. Un 29 % se encuentran en un nivel parcialmente satisfecho, mientras que un 1% se encuentra altamente satisfecho.
- Se concluye que, la matriz de correlaciones con el coeficiente de correlación de Pearson, de 0.716, en donde indica según los autores Hernández et al. (2014) que existe relación positiva fuerte entre clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo este valor altamente significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se infiere que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, durante el año 2024.
- Se concluye que, existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2023.
- Se concluye que, existe relación significativa entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica de Trujillo, durante el año 2024.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar un manual de escalas salariales para mejorar la propuesta remunerativa y hacerla atractiva a colaboradores en comparación al mercado laboral actual, donde se pueda categorizar sus ingresos según el puesto de trabajo, nivel de instrucción y experiencia evitando de esta manera la rotación del personal e incrementando su satisfacción laboral.
- Se sugiere implementar un programa de incentivos sociales (reconocimiento de metas, felicitaciones, descuentos corporativos y/o publicaciones en el periódico mural) con el fin de aumentar la satisfacción laboral y crear un clima organizacional ideal.
- Se recomienda a la empresa realizar la verificación de las condiciones laborales y/o materiales de trabajo, con el fin de que los trabajadores laboren efectivamente en su área de trabajo con mobiliario cómodo, material de trabajo efectivo y adecuado para su jornada laboral.
- Se recomienda implementar reuniones bimestrales o un buzón de comentarios (para los colaboradores) dónde se pueda manifestar a detalle los lineamientos o normas establecidas en la empresa, asimismo, escucha activa al personal en cuanto a sus inconformidades respecto a las reglas establecidas y de esta manera llegar a un consenso y comunicación efectiva.
- Se recomienda realizar capacitaciones o reinducciones internas por parte de jefes y/o supervisores con su personal a cargo, con el fin de reforzar conocimientos y mejorar el avance de procesos de acuerdo al desempeño de su personal.
- A los investigadores: Es necesario mencionar la necesidad de investigaciones adicionales para explorar en mayor profundidad la relación entre las variables empleadas en este estudio con otras influyentes como con cultura organizacional, estrés laboral y/o factores psicosociales

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, C., y Pachamango, M. (2016). Factores de Satisfacción Laboral y Desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica en Trujillo. [tesis de maestría Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11864?show=full>
- Bartolo, V y Oblitas, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa comercial de primera necesidad en Trujillo, 2022. [tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113951/Bartolo_AVP-Oblitas_YCG-SD.pdf?sequence=1
- Bazalar, M., y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bohórquez, Jorge (2004), Productividad del Recurso Humano, Bogotá, Colombia, Legis.
- Bustamante, M. A., Grandón, M., y Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21243557009.pdf>
- Cárdenas, J y Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-112. <file:///C:/Users/Hanna/Downloads/7.+Clima+y+satisfacci%C3%B3n+laboral+en+una+organizaci%C3%B3n+del+Estado.pdf>
- Carrazola, I. B. (Ed.). (2024). Estudio de remuneración Perú 2024. Michael Page, 2024, 8– https://b2blatam.page.com/Estudio_de_Remuneraci%C3%B3n_2024
- Castañeda M., M., y Gonzales V., A. J. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Homecenter de Trujillo, 2020. [tesis de licenciatura,

Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO]. Repositorio Institucional UPAO
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/9608>

Cedeño, A. (2020). La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo – UCV]. Repositorio Institucional UCV

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cede%
c3%b1o_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cede%c3%b1o_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Celi, M. (19 de marzo de 2022). Aportemos felicidad a los colaboradores. El peruano.
<https://www.elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>

Cuadrado, A y Rivera, F. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la UM San Cristóbal – AESA. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental

Cuero, M. J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021. [tesis de licenciatura, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio UAN
http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4615/2/2021_JohisyCuero.pdf

Díaz, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en la oficina fuerza de ventas – Banco de Crédito del Perú, Trujillo 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104628/D%
c3%adaz_LCJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104628/D%c3%adaz_LCJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores, R. C. y Rocha D. R. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/69690>

- GALLUP. (2022). State of the Global Workplace Report. [Archivo PDF].
file:///C:/Users/Hanna/Downloads/state-of-the-global-workplace-2023-
download.pdf
- Gamboa R., E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes.
Revista Psicología Científica. <https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García, M. e Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Editorial EUMED
<https://eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- García, V. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las ciencias sociales, 1(2), 5. <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>
- Gibson, J. (2002). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Santiago de Chile, Chile: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 9 de enero de 2009, en www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm
- Granados, L. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, Trujillo 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97120/Granados_VL-EM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hualcas, M. (2021). Relación entre el clima laboral y la satisfacción en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 7(4), 91-103.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068/4571>
- Iglesias, A., Torres, J., y Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4): 562-569.
<http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>.

- INEI. (2021). Encuesta Nacional de Mercado Laboral - ENAMEL – 2021. [Archivo PDF].
https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf
- Irigoin, S. L. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/96085>
- IPSOS. (20 de abril del 2022). Claves IPSOS Abril 2022.
<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-04/Claves%20Ipsos%20Abril%202022.pdf>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- Locke, E. A. (1976), “Job Satisfaction”, en Gruneberg, M. y Wall, T. (Eds.), Social Psychology and Organizational Behavior, Nueva York.
- Machuca, M. y Murrieta, M. (2022), Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hotel Casa del Parque, Trujillo,2022. [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital institucional Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104994>.
- Macías, E y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*,26 (94), 548-567. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán -Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2).
<https://hdl.handle.net/20.500.12805/2184>
- Ortega, C. (2018). Evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital institucional Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11317/ortega_ec.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palma S. Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de la Facultad de Psicología U.R.P. (vol. IX n.º 1); 1999.
- Palma S. Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú: 1.ª ed.; 2004.
- Palma, S. (2006), Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología
- Parella Stracuzzi, S. y Martins Pestana, Feliberto (2006). Metodología de la investigación cuantitativa. Editorial FEDUPEL.
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas.
- Pérez, B. J. (2019). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. [Archivo PDF]. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>.
- Perú Retail. (19 de julio del 2023). Satisfacción laboral: El 36% de los peruanos no se siente motivado en su trabajo. <https://www.peru-retail.com/en-peru-el-36-de-los-trabajadores-no-se-siente-motivados-con-su-labor/>
- Pulido, J. A. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal químico farmacéutico del departamento de farmacia en el Hospital Nacional Hipólito Unanue – Agustino 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener] Repositorio Institucional UWIENER <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6998>
- Quiroga, F. (2019). Teoría del Desarrollo Organizacional: Explicación detallada. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/teoria-desarrollo-organizacional/>
- Quispe, B. H. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2021. [tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/5560>

- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. Human Relations.
- Richardson, N., y Antonello, M. (2022). Personas y trabajo 2022: Una visión sobre el equipo humano global. ADP Research Institute.
- Ramos, G., M. (2023). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrias José & Luis S.A.C. Chepén, 2022. [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18171>
- Robbins. (1999). Comportamiento organizacional; 8° edición, Editorial Prentice- Hall, México
- Rosales, Q. M. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD provincial de Cotopaxi. [tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de UTA <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32381>
- Safford, Jackson & Banks, 1980). Estrategias de involucramiento. Recuperado de http://sistemanodalsinaloa.gob.mx/archivoscomprobatorios/_15_memoriae_tenso/332.pdf
- Salazar, N., M. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en el restaurante pollería la plazuela, Chiclayo 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USSA. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10696>
- Sánchez, C. L y Cortez, L. A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH.
- Sánchez, J. G. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. Revista Científica de Enfermería, 9(2). <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3255>
- Service Group. (26 de abril del 2022). Motivados y a gusto: así se sienten los mandos medios y gerentes. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/motivados-y-a-gusto-asi-se-sienten-los-mandos-medios-y-gerentes-noticia/>

- Solorzano, A., L. (2022). Engagement y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Negocios Vega S.A.C, Trujillo – 2022. [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3346223>
- Torres, G. D. (2020). El clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de producción Fito Pan Trujillo 2020 [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53637>
- Wang, X. & Cheng, Z. Cross-sectional studies: strengths, weaknesses, and recommendations. *Chestjournal*, 158(1S): S65-S71, 2020.
- Wright, J. & Davis, K. (1987). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 2° edición. Editorial McGraw-Hill, México
- Wright, J. & Davis, K. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*; 5° edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- WTW. (12 de junio del 2022). Encuesta Global de Actitudes de Beneficios 2022. <https://www.wtwco.com/es-pe/insights/2022/06/2022-global-benefits-attitude-survey>
- Yamassake, R., Baptista, P., Albuquerque, V., & Rached, C. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem Uerj*, 29(1). <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>
- Zambrano Álvarez, G., y Zambrano Montesdeoca, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium* 42, pp. 151-168 <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

ESCALA DE CLIMA LABORAL

(Ortega, 2018)

Apellidos Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: M F

A continuación, encontrará frases sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) la que mejor describa su contexto laboral.

ITEMS	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización					
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
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 su responsabilidad					
16. Se valoran 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 jefes de áreas 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 el desarrollo del personal					
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 Organización, se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe una 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 Organización fomenta y promueve la comunicación					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La Organización 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 Organización					
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 facilita el trabajo					
46. Se reconoce los logros en el trabajo					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la Organización					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

ESCALA DE OPINIONES SATISFACCION LABORAL

(Alarcón y Pachamango, 2016)

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Género: M ()

F ()

Edad: ()

Fecha: .../.../....

Totalmente de Acuerdo: TA

Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: TD

N°		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del Trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 2: Ficha técnica

1. Nombre de la Prueba	Escala de Clima Laboral CL-SPC	
2. Autores	Sonia Palma Carrillo	
3. Procedencia	Lima – Perú	
4. Año de creación	2004	
5. Nivel de confiabilidad	El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.97; lo que refiere de una alta consistencia interna de los datos.	
6. Finalidad	Medir el nivel de percepción global del ambiente laboral y específica en relación con la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	
7. Aplicación	Sujetos adultos, varones o mujeres	
8. Edad de aplicación	Adultos de 18 a más años.	
9. Duración de la prueba	20 – 25 minutos	
10. Ámbito de aplicación	Aplicación en el ámbito laboral	
11. Extensión	Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46
	Involucramiento Laboral	2,7, 12,17, 22,27,32,37,42,47
	Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
	Comunicación	4,9,14,19,24,29, 34,39,44,49
	Condiciones Laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50
12. Tipo de Respuesta	Policotómicas, mediante la escala de Likert, en un rango que va desde, 1. Nunca 2. Poco 3. Regular 4. Mucho 5. Siempre	

1. Nombre de la Prueba	Satisfacción Laboral SL -SPC	
2. Autores	Sonia Palma Carrillo	
3. Procedencia	Lima – Perú	
4. Año de creación	1999	
5. Nivel de confiabilidad	El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.	
6. Finalidad	Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.	
7. Aplicación	Sujetos adultos, varones o mujeres	
8. Edad de aplicación	Adultos de 18 a más años	
9. Duración de la prueba	20 minutos	
10. Ámbito de aplicación	Aplicación en el ámbito laboral	
11. Extensión	Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32.
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22.
	Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33.
	Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24.
	Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34.
	Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35.
	Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36.
12. Tipo de Respuesta	Policotómicas, mediante la escala de Likert, en un rango que va desde, 1. Total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Operacionalización	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Palma, 2004.	Para medir la variable de Clima organizacional se usará la escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004). Compuesta por 50 ítems organizada en 5 dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales	Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinal
			Involucramiento	2, 7, 12,22,27,32,37,42,47	
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48	
			Comunicación	4,9,14,19,24,34,39,44,49	
			Condiciones Laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	
	Es el interés firme para trabajar, basada	La satisfacción laboral será medida mediante el cuestionario de Satisfacción Laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal

Satisfacción Laboral	en las percepciones obtenidas mediante la experiencia laboral (Palma, 2006).	SL – SPC, el cual consta de 36 preguntas, distribuidas en 7 dimensiones, de tipo Likert con 5 opciones, totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22
			Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33
			Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24
			Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
			Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
			Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

Anexo 4: Carta de presentación



“AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HERÓICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Trujillo, 05 de enero del 2024

CARTA N°004-2024/UCT-FCS

ING. RODRIGO ALFREDO CARRANZA TORRES
GERENTE GENERAL FABRICACIONES METÁLICAS CARRANZA 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 las estudiantes de la carrera Profesional de Psicología, a fin de que apliquen sus instrumentos de evaluación: Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004) y Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2006), de la investigación denominada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Trujillo, 2024”; donde Ud. tan dignamente dirige

- KIMBERLY DAYANA RIVERA ESCUDERO
- HANNA REBECA HAGEI MOLINA

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

Atentamente;



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



Anexo 5: Carta de autorización



FABRICACIONES METALICAS CARRANZA S.A.C.

SEMIRREMOLQUES - TOLVAS

Carretera Panamericana Norte Km. 561
Parque Industrial Sur, Telf. 044-263454, 044-203047
Cel. 978723859, 978375798 TRUJILLO - PERU
E. mail: fameca@fameca.com.pe www.fameca.com.pe

*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

CARTA DE ACEPTACIÓN

Trujillo, 11 de Enero del 2024

Señora:

ANITA JEANETTE CAMPOS MÁRQUEZ

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Presente:

De mi consideración:

La empresa **FABRICACIONES METALICAS CARRANZA SAC** con RUC 20132108294 con domicilio en la Carretera Panamericana Norte Km 561 – Moche – Trujillo debidamente representada por el Sr. Rodrigo Alfredo Carranza Torres DNI 17839565.

Confirma la aceptación a la Carta de Presentación N° 004-2024/UCT-FCS de las estudiantes de la carrera profesional de Psicología a fin que apliquen sus instrumentos de evaluación Escala de Clima Laboral y Escala de Satisfacción al personal de nuestra organización.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.



FABRICACIONES METALICAS CARRANZA S.A.C.

Rodrigo A. Carranza Torres
GERENTE

Calidad, transportando progreso

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento

Yo..... identificado (a) con el número de DNI

..... acepto de manera estrictamente voluntaria participar

en la investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN**

LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRES METALMECÁNICA DE

TRUJILLO, 2024”

Considerando que se me explicó sobre el objetivo de la evaluación, así como la

confidencialidad de los resultados que servirán para fines académicos de la investigación y

no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, responderé la

ESCALA DE OPINIONES DE SATISFACCION LABORAL – SPC Y LA ESCALA DE

CLIMA LABORAL.

De aceptar participar y afirmar haber sido informado de todos los procedimientos de la

investigación, agradezco su interés y colaboración en el desarrollo del presente estudio.

Trujillo, enero del 2024

Firma del participante

Firma de la investigadora

Firma de la investigadora

Anexo 7: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de clima organizacional en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024. - Describir el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica de Trujillo, 2024.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica Trujillo – 2024</p>	<p>Variables 1:</p> <p>Clima Organizacion al</p>	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones Laborales</p> <p>Condiciones Físicas y/o Materiales</p> <p>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica, correlacional con enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población:</p> <p>150 colaboradores</p>

	Hipótesis específica	Variables 2	Muestra:
<p>metalmecánica, Trujillo, 2024.</p> <p>-Determinar el grado de relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.</p> <p>-Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.</p>	<p>H1: Existe relación significativa positiva entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024.</p> <p>H2: Existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica, Trujillo, 2024</p>	<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Políticas Administrativas</p> <p>Relaciones Sociales</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la Autoridad</p>	<p>125 colaboradores</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Clima Laboral</p> <p>CL-SPC</p> <p>Satisfacción Laboral SL -SPC</p>

Anexo 8 : Confiabilidad de Instrumentos

Confiabilidad para el instrumento Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	50

Se dice que el instrumento de clima laboral es bueno apto para su aplicación

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	189.6471	216.868	0.362	0.892
item6	189.1765	213.279	0.829	0.888
item11	188.8235	226.904	-0.077	0.897
item16	190.7059	225.596	-0.011	0.896
item21	189.7059	225.721	0.005	0.894
item26	188.0588	219.559	0.339	0.892
item31	189.0588	213.059	0.723	0.888
item36	189.9412	214.434	0.509	0.890
item41	188.2353	213.691	0.643	0.889
item46	189.4118	224.257	0.032	0.897
item2	189.2941	212.471	0.712	0.888
item7	190.2941	217.596	0.425	0.891
item12	190.2941	216.721	0.474	0.891
item17	188.8235	214.404	0.443	0.891
item22	189.0000	220.125	0.322	0.892
item27	188.8824	208.235	0.625	0.888
item32	188.8824	209.360	0.634	0.888
item37	189.0000	207.750	0.571	0.888
item42	188.8824	211.485	0.545	0.889
item47	189.1176	209.110	0.708	0.887
item3	188.7647	217.941	0.157	0.898
item8	188.1176	242.860	-0.487	0.909
item13	189.2353	217.566	0.323	0.892
item18	188.1176	210.860	0.828	0.887
item23	188.1765	216.404	0.496	0.890

item28	189.7059	224.971	0.108	0.894
item33	188.1765	216.404	0.496	0.890
item38	189.0000	220.625	0.241	0.893
item43	188.7647	221.316	0.416	0.892
item48	188.0000	225.875	-0.025	0.896
item4	188.7059	202.971	0.743	0.885
item9	188.1176	215.485	0.560	0.890
item14	188.1765	214.779	0.504	0.890
item19	188.3529	210.868	0.698	0.887
item24	188.2941	209.596	0.876	0.886
item29	189.2941	213.971	0.540	0.889
item34	188.7059	205.721	0.543	0.889
item39	189.0000	220.250	0.198	0.894
item44	188.1765	212.404	0.622	0.888
item49	188.9412	221.059	0.394	0.892
item5	189.7059	232.596	-0.296	0.901
item10	188.2353	213.816	0.439	0.891
item15	191.1176	246.610	-0.603	0.910
item20	189.0588	220.434	0.209	0.894
item25	188.2353	210.816	0.618	0.888
item30	188.2941	205.346	0.786	0.885
item35	188.9412	218.309	0.463	0.891
item40	188.8824	220.235	0.555	0.891
item45	188.1176	214.360	0.777	0.888
item50	187.8235	222.154	0.498	0.892

RESUMEN

Variable	Alpha de Cronbach	Categorización
CLIMA LABORAL	0.894	Bueno
Autorealización	0.788	Aceptable
Involucramiento	0.806	Bueno
Supervisión	0.822	Bueno
Comunicación	0.791	Aceptable
Condiciones Laborales	0.791	Aceptable

Confiabilidad para el instrumento Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	36

Se dice que el instrumento de satisfacción es bueno apto para su aplicación

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	117.8000	70.063	0.649	0.785
item13	117.9500	71.734	0.606	0.788
item21	118.7000	71.800	0.527	0.790
item28	118.1000	71.042	0.659	0.786
item32	118.1000	72.832	0.500	0.792
item2	118.5000	80.474	-0.124	0.821
item7	119.1500	76.345	0.191	0.803
item14	118.6500	74.029	0.382	0.796
item22	118.7000	76.011	0.227	0.802
item8	120.1500	82.555	-0.361	0.818
item15	119.9500	83.313	-0.362	0.822
item17	119.7500	79.461	-0.072	0.821
item23	119.9000	82.621	-0.321	0.819
item33	119.7000	82.642	-0.235	0.828
item3	118.0000	70.526	0.681	0.785
item9	117.6500	71.082	0.848	0.784
item16	120.2500	78.408	0.070	0.806
item24	118.1000	71.674	0.602	0.788
item4	117.8000	71.537	0.674	0.787
item10	117.9000	73.358	0.580	0.791
item18	118.0500	74.261	0.345	0.798
item25	117.8000	73.326	0.594	0.791

item29	118.1000	70.832	0.606	0.787
item34	117.8000	74.063	0.514	0.793
item5	117.4000	78.253	0.081	0.806
item11	117.6000	74.042	0.617	0.792
item19	120.0000	78.421	0.025	0.809
item26	120.2500	83.987	-0.555	0.821
item30	117.7000	75.484	0.384	0.798
item35	117.8000	74.063	0.514	0.793
item6	117.6000	72.568	0.653	0.789
item12	117.8500	69.082	0.760	0.781
item20	117.8000	67.853	0.830	0.777
item27	117.7500	74.513	0.533	0.794
item31	119.9500	86.471	-0.602	0.829
item36	118.2500	73.145	0.436	0.794

RESUMEN

Variable	Alpha de Cronbach	Categorización
SATISFACCIÓN LABORAL	0.894	Bueno
Condiciones físicas y/o materiales	0.788	Aceptable
Beneficios laborales y/o remunerativos	0.806	Bueno
Políticas administrativas	0.822	Bueno
Relaciones sociales	0.791	Aceptable
Desarrollo personal	0.791	Aceptable
Desempeño de tareas	0.803	Bueno
Relación con la autoridad	0.794	Aceptable

Anexo 9 : Informe de Originalidad

