



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa
minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025

**Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología**

Presentado por:

Autor: Ventocilla Bravo, Elviz Bradock

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7977-1523>

Asesor: Dr. Reyes Callahuacho, David Tito

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7424-9261>

Lima – Perú


2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Elviz Bradock Ventocilla Bravo** egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025”** Asesorado por el docente: **David Tito Reyes Callahuacho** DNI **08130324** ORCID **0000-0001-7424-9261** tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis) %** con código **oid: 14912:507381732** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

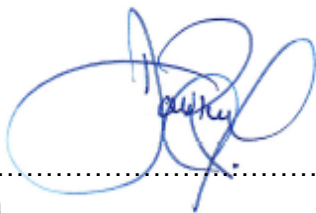
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Eliz Bradock Ventocilla Bravo
 DNI: 71048881

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 David Tito Reyes Callahuacho
 DNI: 08130324

Lima, 11 de Diciembre de 2025

Dedicatoria

A mis padres, que me formaron y me enseñaron a ser una persona con buenos sentimientos y valores, además de apoyarme en los momentos difíciles dándome palabras de aliento para poder cumplir con mis objetivos y siempre seguir adelante; a mi hermana, que sus consejos fueron pilares importantes en mi formación universitaria y poder ser un profesional competente. Por ellos soy lo que soy como persona y gracias por ser parte de mi vida.

Agradecimiento

.

Quisiera expresar mi agradecimiento a mi asesor de tesis, el Dr. David Tito Reyes Callahuacho, por su apoyo y amable orientación.

Gracias a mi familia por su constante apoyo, sé que siempre puedo contar con ellos.

Un agradecimiento a mis compañeros de trabajo por su amable orientación y por el gran ambiente laboral, los cuales me ayudaron a que esta sea una gran experiencia.

Finalmente, quiero agradecer a todos los trabajadores que participaron en mi investigación, su amabilidad y disposición fue de gran ayuda, y principalmente a la empresa en la que estoy trabajando, por su apoyo para realizar este trabajo de investigación. Sin su contribución esta investigación habría sido imposible.

Índice

Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Índice	5
Índice de tablas	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema.....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.4. Justificación	13
1.5. Limitaciones de la investigación	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. Clima organizacional	17
2.2.2. Satisfacción laboral.....	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	25
3.1. Método de investigación.....	25
3.2. Enfoque de la investigación.....	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de investigación.....	25

3.5.	Población, muestra y muestreo	25
3.6.	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	27
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.8.	Procesamiento y análisis de datos	29
3.9.	Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		31
4.1.	Análisis descriptivo	31
4.2.	Prueba de hipótesis	33
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		40
REFERENCIAS		42
ANEXOS		51

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 Operacionalización de variables	27
Tabla 2 Muestra según edad	31
Tabla 3 Descripción de la variable clima organizacional	32
Tabla 4 Descripción de la variable satisfacción laboral	33
Tabla 5 Prueba de normalidad	33
Tabla 6 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral	34
Tabla 7 Relación entre clima organizacional y satisfacción extrínseca	35
Tabla 8 Relación entre clima organizacional y satisfacción intrínseca	35

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera. La metodología fue cuantitativa, de tipo básico nivel correlacional y diseño no experimental y transversal, realizada con una muestra de 265 trabajadores de sexo masculino de una empresa minera ubicada en la Región Cerro de Pasco, a quienes se les aplicó la Escala de clima laboral de Palma (2005) y la Escala general de satisfacción laboral de Warr et al. (1979). Los resultados demostraron que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025 ($\rho=0.714$; $p=0.0000<0.05$). Ello hace concluir que, el conjunto de percepciones positivas con respecto a las condiciones de trabajo, hacen que se incremente el estado emocional positivo con respecto a las tareas en la que los trabajadores están implicados.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, empresa minera.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among workers at a mining company. The methodology was quantitative, with a basic correlational approach and a non-experimental, cross-sectional design. The study was conducted with a sample of 265 male workers from a mining company located in the Cerro de Pasco region. The Palma Work Climate Scale (2005) and Warr et al.'s General Job Satisfaction Scale (1979) were administered. The results demonstrated a relationship between organizational climate and job satisfaction among workers at a mining company in Cerro de Pasco, Peru (2025) ($\rho=0.714$; $p=0.0000<0.05$). This leads to the conclusion that the set of positive perceptions regarding working conditions increases the positive emotional state regarding the tasks in which workers are involved.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, mining company.

Introducción

El clima organizacional y la satisfacción laboral impactan favorablemente en el bienestar y desempeño de los trabajadores, lo que implica una mayor productividad de la organización. Por el contrario, un inadecuado clima organizacional genera insatisfacción, lo que eleva la rotación de personal y el descontento, reduciéndose el compromiso. En empresa mineras, clima organizacional y la satisfacción laboral resultan importantes porque garantizan un ambiente seguro, motivador y productivo, lo que a su vez permite afrontar los desafíos con éxito, protegiendo a los trabajadores y optimizando los resultados organizacionales, y por ello lo relevante que resulta su estudio.

La presente investigación se desarrolla iniciando con el Planteamiento del problema (Capítulo I) donde se detalla la realidad problemática, el problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio. En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, abordándose temas como los antecedentes y las bases teóricas de cada variable. En el Capítulo III, se explica la metodología a aplicar para cumplir con los objetivos planteados. En el Capítulo IV se presenta los resultados del análisis estadístico y la discusión, en el Capítulo V, las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se presentan las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral es un estado positivo que impacta favorablemente en el desempeño de las empresas porque eleva los niveles de motivación y compromiso de los trabajadores para con las tareas que realizan (García et al., 2024), reducen los niveles de rotación y ausentismo (Sigüenza y Guillen, 2025), generando a su vez un mejor entorno laboral pues se consolidan sensaciones de seguridad y bienestar en la organización (Cao et al., 2022). Contrariamente, bajos niveles de satisfacción pueden ocasionar problemas en el estado de ánimo y rotación laboral (Béjar et al., 2025) o en el desempeño laboral (Gazi et al., 2024) lo que repercute en la calidad del trabajo y eficiencia operativa de la organización.

Las Naciones Unidas (2022) ha informado que hasta el 25% de los trabajadores del mundo no se sienten valorados en sus trabajos lo que impacta en su desempeño y bienestar pues muestran insatisfacción laboral. Estas cifras se reflejan a nivel latinoamericano, dado que el último informe *People at Work* muestra que la insatisfacción laboral se elevó del 11% al 33% en el último año (ADP Research Institute, 2024), mostrándose el desafío para enfrentar los niveles de motivación y compromiso laboral entre los trabajadores (de la Rosa, 2025).

En el ámbito peruano, la Gallup Internacional Association (2024) señalaron que el 33% de los peruanos no están satisfechos con el trabajo que actualmente desempeñan. Por su parte, la Global Research Marketing (GRM), ha reportado que la insatisfacción laboral en 2023 se ha elevado al 42% sugiriendo que se halla relacionada a aspectos del entorno de trabajo y la situación remunerativa (Gestión, 2023). Estos datos evidencian que la insatisfacción laboral es un problema relevante y creciente en diversos sectores, vinculada a factores como el ambiente laboral, cabe decir, el clima organizacional.

Mantener un buen clima organizacional es fundamental en la empresa porque influye directamente en la satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores, lo que a su vez

impacta en la productividad y los resultados organizacionales (Amaguaña et al., 2024; Zapata et al., 2024). Sin embargo, esta no siempre se halla en favorables condiciones para el trabajador y la organización misma, pues estudios realizados en empresas mineras como las realizadas con 175 trabajadores una mina de Junín han señalado que los trabajadores perciben deficiente hasta en un 30% (Martínez, 2024). Otro estudio realizado en una compañía minera de Huancavelica, halló que el 19.7% de los 218 trabajadores evaluados indicaron percibir bajo nivel de clima organizacional positivo (Flores, 2024).

El clima organizacional y la satisfacción laboral son de vital importancia en trabajadores del ámbito minero pues promueve la innovación, mejora la eficiencia operativa y optimiza el uso de recursos, aspectos necesarios para enfrentar los desafíos técnicos, ambientales y de seguridad en este escenario. De hecho, el clima organizacional enfocada a la seguridad desarrollada por los trabajadores mineros tiene que ver con la satisfacción laboral (Balogun et al., 2020) pues ofrece integración laboral para un mejor desempeño de los mineros (Han & Jizu, 2024).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción extrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025?

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción intrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción extrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción intrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

Desde una perspectiva teórica, el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral resultó fundamental para comprender cómo el entorno de trabajo influye en las percepciones, motivaciones y desempeño de los empleados. El clima organizacional se entiende como el conjunto de opiniones y emociones compartidas por los trabajadores acerca de su ambiente laboral, lo cual impacta directamente en su nivel de satisfacción. De acuerdo con la teoría de Herzberg, existen factores motivacionales tanto extrínsecos como intrínsecos que deben ser satisfechos; en este sentido, el clima organizacional posiblemente influye en dicho proceso, ya que un ambiente laboral positivo suele favorecer un mayor bienestar dentro de la organización.

1.4.2. Metodológica

Desde una perspectiva metodológica, esta investigación requirió la realización de un estudio cuantitativo que permitió captar con precisión las percepciones y actitudes de los

trabajadores. Para ello, se utilizaron instrumentos validados, un análisis estadístico riguroso y procedimientos estándar para la comprobación de hipótesis, lo que garantizó la consistencia, validez y posibilidad de replicación de los resultados obtenidos.

1.4.3. Práctica

En el ámbito práctico, los resultados de esta investigación brindaron a las organizaciones información valiosa para identificar áreas susceptibles de mejora en el ambiente laboral, lo que podrá fortalecer tanto la satisfacción como el clima organizacional. Esto se traduce en beneficios concretos, tales como el aumento de la productividad, la reducción del ausentismo y la rotación de personal, una mejor integración de los equipos de trabajo y el fortalecimiento de una cultura organizacional positiva.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones a reportar fue el restringido acceso a la información, más aún por el carácter probabilístico del muestreo. Por otro lado, se halla la característica de los instrumentos cuya base teórica aún no tiene consensos pese a que cuentan con adecuadas propiedades psicométricas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Han y Jizu (2024), realizaron su estudio que tuvo como objetivo explorar el mecanismo del impacto de la integración laboral en el desempeño de seguridad y el papel moderador del clima de seguridad entre trabajadores de minas. El estudio fue cuantitativo y realizado con 310 trabajadores de minas de China. Los resultados mostraron que la integración laboral estaba relacionada positivamente con el desempeño de seguridad de los mineros; y el clima de seguridad moderaba esta relación.

Licandro (2022) tuvo como propósito evaluar si la relación entre responsabilidad social interna y el compromiso organizacional está mediada por la satisfacción de los empleados y el clima organizacional. Se realizó un estudio explicativo con una muestra de 50 empresas uruguayas. Se encontró que la responsabilidad social interna correlaciona positivamente con el compromiso organizacional (identificación y compromiso), y que esta relación es independiente de las variables satisfacción laboral y clima organizacional.

Chiang et al. (2021) realizó su estudio para determinar si existe relación entre satisfacción laboral, confianza interpersonal y clima organizacional. El estudio fue transversal y correlacional y realizada con 344 empleados. Se aplicaron modelos de ecuaciones estructurales para analizar los datos. Se concluye que la satisfacción laboral tiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el clima organizacional, donde se priorizan la satisfacción con el grupo de trabajo y la oportunidad de desarrollo. La percepción de confianza interpersonal no fue estadísticamente relevante en el contexto estudiado.

Proaño y Fernández (2024) desarrollaron su investigación para evaluar cómo el liderazgo influye en el clima organizacional de innovación. El estudio fue no experimental y correlacional realizada con 124 trabajadores de una empresa minera de Ecuador. Se

evidenciaron relaciones entre factores del liderazgo transformacional y transaccional con las dimensiones de clima organizacional denominadas flexibilidad y ayuda a la innovación, mientras que la orientación a la tarea en el ámbito del clima de innovación está influenciada por elementos del liderazgo pasivo.

Trávez y Romero (2024) realizaron su investigación para estudiar el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa. El estudio fue de nivel correlacional y realizado con 57 trabajadores: técnicos y administrativos. Los resultados mostraron que el Clima Organizacional fue un 70.2 % alto y la Satisfacción Laboral un 78.9 % alto; mientras que la relación entre estas variables moderada ($V=0.428$).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Flores (2024), realizó su investigación en una empresa minera de Huancavelica para determinar la incidencia del engagement en el clima laboral. Realizó un estudio cuantitativo de alcance correlacional con una muestra de 218 trabajadores de compañía minera. Se demostró que engagement se relaciona con el clima laboral ($r=0.628$), por lo que es importante desarrollar compromiso laboral para mejorar la retención y la productividad.

Ramos de la Torre (2024), también realizó otro estudio para demostrar que clima organizacional en la satisfacción laboral son variables asociadas. Realizó un estudio correlacional con una muestra de 172 trabajadores de una empresa minera de Puno. Como resultado determinó que existe relación entre las variables ($\rho=0.874$) por lo que concluye que altos niveles de clima organizacional implicará mayor satisfacción laboral de los trabajadores.

Aliaga (2024) realizó su investigación con el objetivo de conocer la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en una empresa minera de Ancash. Realizó un estudio descriptivo correlacional con una muestra de 70 trabajadores. Los resultados determinaron que existe correlación positiva entre cultura organizacional y satisfacción laboral

$\rho=0.600$), lo que implica que a mayor cultura organizacional en la empresa mayor satisfacción laboral de los trabajadores.

Martínez (2024) buscó determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una empresa minera de Junín. Realizó un estudio correlacional y no experimental con una muestra de 175 trabajadores. El resultado permitió comprobar que existe correlación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral ($\rho=0.689$).

Atencio y Ramos (2024), realizaron su estudio para comprobar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una mina de La Libertad. El estudio fue cuantitativo, de diseño correlacional y no experimental, considerando una muestra de 78 trabajadores. El resultado mostró que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral ($\rho=0.623$), lo que significó que, a mejor percepción positiva de la estructura organizacional, motivación y comportamiento en la organización, mejor será el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Definición

El clima organizacional se comprende como un conjunto de características medibles presentes en el entorno laboral, las cuales son percibidas, de forma directa o indirecta, por las personas que trabajan y conviven en ese ambiente, influyendo en su motivación y comportamiento (Litwin y Stringer, 1968). En esta misma línea, Moran y Volkwein (1992) lo conceptualizan como un constructo descriptivo que refleja el consenso entre los miembros de la organización respecto a aspectos fundamentales como sistemas, prácticas y estilos de liderazgo. De este modo, el clima organizacional describe un ambiente moldeado por las emociones de los colaboradores y estrechamente vinculado a la motivación (Umesh et al.,

2013); es decir, se basa en sentimientos individuales que, sin embargo, se desarrollan colectivamente (Viitala et al., 2015).

Asimismo, el clima organizacional puede definirse como el conjunto de percepciones que los empleados forman en relación con los eventos, prácticas, procedimientos y comportamientos que la organización premia, respalda y espera (Schneider et al., 1996). Según Patterson et al., (2004), este concepto es multidimensional y emerge de las percepciones que los trabajadores tienen sobre su trabajo, las relaciones interpersonales, el entorno físico y las normas que regulan las interacciones laborales; integrando dichos elementos, el clima influye y modifica fenómenos globales dentro de la organización. Por otro lado, el clima puede analizarse a dos niveles: primero, la percepción individual de cada trabajador; y segundo, la percepción colectiva construida a partir de opiniones y valoraciones compartidas dentro del grupo (Glisson et al., 2006). De manera similar, Segredo (2013) lo define como un conjunto de percepciones mediadas por factores internos y externos que determinan la forma en que los colaboradores responden a los objetivos organizacionales.

Características o percepciones, el clima organizacional, alineado con iniciativas de liderazgo y apoyo organizacional percibido, brinda seguridad, sentido de pertenencia e identidad, y por ende mayor bienestar a los trabajadores (Hassanein et al., 2025); además, junto al capital psicológico, permite aliviar el agotamiento y mejora la calidad del trabajo (Zheng et al., 2025).

El liderazgo auténtico puede influir significativamente en el clima organizacional, lo que a su vez puede afectar el trabajo y la satisfacción laboral. (Viđak et al., 2024), más aún si hay calidad en las interacciones (Liang et al., 2024). Esto es importante cuando el personal debe vivir y trabajar en un entorno inseguro, pues el clima organizacional y el clima de seguridad se vuelven prácticamente inseparables e impacta favorablemente en los resultados reales de seguridad (Biggs et al., 2025).

Perspectivas teóricas

Perspectiva estructural

Según esta perspectiva, el clima organizacional se desarrolla porque los trabajadores de una organización comparten, de manera objetiva, características comunes propias de la estructura organizacional, lo que genera percepciones similares entre ellos. En este sentido, Campbell et al. (1970) señalan que el clima corresponde a un conjunto de condiciones que emergen de la interacción entre la organización, sus miembros y el entorno. Forehand y Gilmer (1964) destacan que el clima distingue a una organización de otras, favorece su estabilidad y afecta el comportamiento de sus miembros. Por su parte, Tagiuri & Litwin (1968) indican que el clima interno es estable, es vivido por los empleados, influye en su conducta y está relacionado con los valores característicos de la organización. Por eso, Likert y Gibson (1986) lo definen como una estructura psicológica interna y estable del entorno organizacional que influye en el comportamiento de las personas y se fundamenta en los valores organizacionales.

Perspectiva fenomenológica

La aproximación fenomenológica, señala que el clima en las organizaciones se forma a partir de las percepciones de los individuos, quien construye significados dependiendo de su ánimo al analizar su entorno. Para James y Jones (1974) estos significados son psicológicos y surgen a partir de representaciones cognitivas. Es decir, se transfiere un significado psicológico según las percepciones y estructura cognitiva del individuo y por ello es subjetivo (Peiró, 1995).

Perspectiva interactiva.

La perspectiva interactiva sostiene que el clima organizacional emerge de la interacción entre los elementos estructurales de la organización y las características individuales de sus miembros. Desde este enfoque, el clima se entiende como las percepciones personales que

cada individuo tiene del contexto en el cual está inmerso (Rousseau, 1988). De acuerdo con Gonçalves (2000), ciertos componentes de la estructura organizacional contribuyen a la generación de diferentes tipos de clima, lo que influye en las percepciones de los empleados y, en consecuencia, en su comportamiento, estableciendo así una relación bidireccional entre ambos aspectos.

Dimensiones

Las dimensiones las propone Palma (2005) de la siguiente manera:

Autorrealización. Evaluación que realiza el trabajador sobre las oportunidades que el entorno laboral ofrece para su desarrollo personal y profesional.

Involucramiento laboral. Grado de identificación con los valores de la organización y compromiso con el cumplimiento de sus objetivos y su crecimiento.

Supervisión. Percepción sobre la efectividad y relevancia de los superiores en su función de supervisar, apoyando y orientando al trabajador en las tareas diarias.

Comunicación. Opinión acerca del nivel de fluidez, rapidez, claridad, consistencia y precisión de la información relevante para el funcionamiento interno de la organización y la atención a clientes o usuarios.

Condiciones laborales. Reconocimiento de que la institución proporciona los recursos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para cumplir con las responsabilidades asignadas.

2.2.2. Satisfacción laboral

Definición

La satisfacción laboral ha sido definida como un estado emocional positivo que surge al ser reconocido por el esfuerzo propio, los logros alcanzados o la contribución a metas que enriquecen el trabajo realizado (Locke, 1969). En esa línea (Spector, 1985) la describe como

sentimientos que los trabajadores experimentan con respecto a los diferentes aspectos de las labores que realizan. En ese sentido, es un estado agradable o positivo que se experimenta al valorar el propio trabajo (Glick, 1992).

También ha sido como una actitud que presenta un trabajador hacia su entorno laboral y la tarea misma. Al respecto Vroom (1964) señaló que las actitudes positivas al trabajo se asocian con un estado de satisfacción, mientras que las actitudes negativas con insatisfacción. Asimismo, Strauss y Sayles (1992) indicaron que la satisfacción laboral es el resultado de varias actitudes frente a factores como incentivos económicos, condiciones laborales, relaciones jerárquicas, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales y características individuales.

Por su parte, Lawler y Suttle (1973) plantearon que la satisfacción en el trabajo depende de la comparación que cada trabajador hace entre lo que espera recibir y lo que realmente percibe. Es decir, son sensaciones que resulta de la diferencia entre lo que un trabajador espera y lo que obtiene de su trabajo (Porter et al., 1975).

Factores como los bajos salarios y los entornos laborales de alto estrés reducen la satisfacción laboral (Tesema et al., 2025).

Existen factores personales que pueden influir en la satisfacción laboral, siendo la identidad profesional de mayor relevancia (Beiranvand et al., 2025), seguido de la autoeficacia, la autoestima y el optimismo (Pieper et al., 2025) además de la autocompasión (Ramos et al., 2025). También hay factores externos como el liderazgo distribuido, que tiene un efecto marcadamente positivo en la satisfacción laboral más aún si en ella median la autoeficacia y la colaboración (Fan & Chu, 2025). Sin duda, una mayor satisfacción laboral puede lograrse mediante la creación de un entorno laboral respetuoso y equitativo, el fortalecimiento de los programas de desarrollo de la identidad profesional y el establecimiento de una imagen favorable de la profesión o del trabajo que se realiza (Beiranvand et al., 2025).

Modelos teóricos

Teoría bifactorial de Herzberg

De acuerdo con esta teoría, para comprender la satisfacción laboral es fundamental distinguir entre dos tipos de factores: los necesarios, llamados “higiénicos”, y los suficientes, denominados “motivadores”. Los factores higiénicos son aquellos que, si faltan, pueden provocar insatisfacción en el trabajador. Por otro lado, los motivadores son los elementos que, cuando están presentes, pueden generar por sí solos una verdadera satisfacción en el trabajo. Una de las conclusiones más relevantes de este modelo es que para motivar a una persona en su empleo no basta con garantizar unas condiciones básicas adecuadas; es igualmente importante que el trabajo sea interesante o represente un reto, además de ofrecer un alto grado de autonomía. Por el contrario, ofrecer incentivos externos como un aumento salarial o un mejor espacio físico no siempre conduce a una satisfacción laboral duradera (Herzberg et al., 1959).

Teoría X e Y de McGregor

Esta teoría sostiene que la satisfacción de un trabajador es un estado temporal que surge tras realizar una acción destinada a disminuir una tensión previa, la cual fue generada por una comparación relacionada con el estilo de liderazgo. Básicamente, existen dos aspectos que la explican: la Teoría X, que parte de la creencia de que el trabajador tiene una aversión natural al trabajo, por lo que se requiere motivación externa, ya sea a través del dinero o del miedo; y la Teoría Y, que se centra más en el autocontrol que en la supervisión externa, buscando una integración más efectiva de la persona dentro de la organización. De acuerdo con estas dos teorías, la satisfacción laboral se entiende en función del estilo directivo: los líderes que consideran a sus empleados como motivados y responsables (Teoría Y) tienden a favorecer un ambiente laboral más satisfactorio, mientras que una visión negativa y

autoritaria (Teoría X) puede restringir la motivación y afectar negativamente al bienestar en el trabajo (McGregor, 2005).

Modelo de Expectativas, de Porter y Lawler

La satisfacción laboral se entiende como un resultado que ocurre cuando lo que una persona recibe en el trabajo iguala o supera las expectativas que tenía previamente. Desde esta perspectiva, el trabajador obtiene no solo recompensas externas, sino también beneficios internos cuyo valor varía según cada individuo. En este sentido, la persona debe evaluar si lo que recibe es justo, valioso y seguro, ya que solamente bajo estas condiciones estará motivada a esforzarse para lograr un objetivo específico (Lawler y Porter, 1967).

Dimensiones

Las dimensiones las propone Warr et al. (1979):

Satisfacción intrínseca: Se refiere a los aspectos internos del propio trabajo, tales como la naturaleza de las tareas, el nivel de responsabilidad que se asume, el cumplimiento de metas y el reconocimiento recibido personalmente.

Satisfacción extrínseca: Está relacionada con elementos externos al trabajo en sí, como la remuneración económica, las normativas y políticas de la organización, las condiciones físicas del ambiente laboral y la estabilidad del empleo.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre clima organizacional y satisfacción extrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

Existe relación entre clima organizacional y satisfacción intrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se utilizó el método hipotético-deductivo, pues se parte del planteamiento de una hipótesis o una explicación provisional acerca de un fenómeno, y posteriormente se somete a prueba deduciendo resultados observables para confirmar o rechazar dicha hipótesis mediante evidencia empírica (Popper, 1980).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación fue cuantitativo, porque se acudió al uso de la medición y el procesamiento estadístico para analizar los datos y dar respuesta a la pregunta de investigación (Hernández et al., 2014).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de estudio fue básica porque el propósito es incrementar el conocimiento existente entre las variables estudiadas (Carrasco, 2019).

3.4. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental y transversal con alcance descriptivo correlacional. Ello en vista que la recolección de la información no requirió manipulación de las variables, se realizó en un solo momento de tiempo y su propósito fue describir el comportamiento de las variables para luego establecer relaciones entre ellas sin criterio de causalidad (Hernández et al., 2014).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población se define como el conjunto de sujetos que comparten una característica común (Ñaupas et al., 2014). En este caso la población estuvo determinada por 850 trabajadores de sexo masculino una empresa minera ubicada en la Región Cerro de Pasco.

La muestra es un segmento de la población a quien pretende estudiar y cuyos resultados se pretende generalizar a la población (Ñaupas et al., 2014). El tamaño de la muestra fue

determinado a través de la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95% y un error del 5% con probabilidades de ocurrencia de 0.5. De este modo se calculó que se requiere 265 trabajadores como mínimo para conformar la muestra.

El muestreo fue probabilístico ya que todos los sujetos tuvieron la misma probabilidad de ser parte de la muestra (Ramos et al., 2025). Se consideró como criterio de inclusión, tener más de un año de labores en la empresa, edades entre 25 y 50 años y aceptar participar en el estudio firmando el consentimiento informado. Como criterios de exclusión, no asistir a laborar al momento de la recolección de datos, hallarse con problemas de salud y no dar consentimiento para la evaluación.

3.6. Variables y operacionalización

La variable se define y operacionaliza a través de la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Clima organizacional	Es una percepción de los aspectos relacionados con el entorno laboral, alineada con las opiniones de sus compañeros y con las condiciones de trabajo que facilitan una mayor comodidad en las tareas (Palma 2010).	Variable medida con una escala de 50 ítems divididos en cinco dimensiones, Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales y a los cuales se responde con opciones de respuesta Likert de 1(Ninguno o Nunca) a 5 (Todo o Siempre), siendo el mínimo puntaje 50 y el máximo 250.	Autorrealización	- Crecimiento profesional y desarrollo personal	1 – 8	Desfavorable: [40 – 92] Medio: [93 – 147] Favorable: [148 – 200]
			Involucramiento laboral	- Propósito o visión organización	9 – 16	
			Supervisión	- Sentido de pertenencia	17 – 24	
			Comunicación	- Nivel de compromiso	25 – 32	
			Condiciones laborales	- Percepción de funcionalidad	33 – 40	
Satisfacción laboral	Experiencia afectiva positiva que resulta de cómo un trabajador valora tanto los aspectos intrínsecos del trabajo (contenido y desafíos) como los factores extrínsecos del entorno laboral. (Warr et al., 1979)	Variable medida con una escala de 15 ítems divididos en dos dimensiones, satisfacción intrínseca y extrínseca y a los cuales se responde con opciones de respuesta Likert de 1(Muy insatisfecho) a 7 (Muy satisfecho), siendo el mínimo puntaje 15 y el máximo 105.	Factores extrínsecos	- Apoyo recibido	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Insatisfecho [15 – 44] Indiferente [45 – 75] Satisfecho [76 – 105]
				Factores intrínsecos		
			Factores intrínsecos	- Atención a otros.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	
				Reconocimiento recibido		
				- Reconocimiento		
Factores intrínsecos	- Responsabilidad					
Factores intrínsecos	- Logros					
Factores intrínsecos	- Promoción					
Factores intrínsecos	- Interés en las tareas					

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta para recolectar los datos. Para ello se solicitó autorización de la empresa para la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron administrados de manera presencial y en horarios libres de los trabajadores. Antes de la aplicación se presentó el consentimiento informado el cual debieron firmar para proceder. Se cuidó que las instrucciones sean claras y que todos los ítems sean contestados antes de recoger los instrumentos.

3.7.2. Descripción

Los instrumentos fueron la Escala general de satisfacción laboral y la Escala de clima laboral: La Escala de clima laboral fue elaborada por Palma (2005) y está compuesto de 50 ítems divididos en cinco dimensiones: Realización Personal (ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46), Involucramiento Laboral (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47), Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48), Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49), Condiciones Laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50) y a los cuales se responde con opciones de respuesta Likert de 1(Ninguno o Nunca) a 5 (Todo o Siempre).

La Escala general de satisfacción laboral fue elaborada por Warr et al. (1979), traducida por Pérez y Fidalgo (1995) y validado por Boluarte (2014) al contexto peruano y actualizado por Gonzales (2022). Está compuesto de 15 ítems divididos en dos dimensiones, satisfacción extrínseca (ítems 1 al 8) e intrínseca (ítems 9 al 15) y a los cuales se responde con opciones de respuesta Likert de 1(Muy insatisfecho) a 7 (Muy satisfecho).

3.7.3. Validación

Escala de clima laboral

La validez de constructo fue determinada con análisis factorial exploratorio, el cual confirma el modelo de 5 factores con 54.09% de varianza explicada considerando pesos factoriales por encima de 0.30, lo que demuestra que el instrumento es válido (Palma, 2005).

Escala general de satisfacción laboral

El instrumento cuenta con validez de constructo. Con análisis factorial exploratorio se corrobora su estructura bidimensional (extrínseca e intrínseca) considerando cargas factoriales superiores a 0.40. Se confirma la pertinencia del modelo con análisis factorial confirmatorio, obteniéndose índices de ajuste aceptables, $RMSEA = 0.08$, $CFI=0.906$, $TLI=0.884$ (Gonzales, 2022).

3.7.4. Confiabilidad

Escala de clima laboral

La confiabilidad se determinó evaluando su consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach, el cual resultó igual a 0.97 para la escala total, lo que demuestra que el instrumento es confiable (Palma, 2005).

Escala general de satisfacción laboral

La confiabilidad fue comprobada con el coeficiente de Omega que resultó igual a 0.930 para la escala global y valores de 0.810 y 0.875 para las subescalas (Gonzales, 2022).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Los datos se analizaron a nivel descriptivo e inferencial. A nivel descriptivo, las variables se presentan en tablas de frecuencias a fin de describir el comportamiento de estas en la muestra estudiada. A nivel inferencial, los datos son sometidos inicialmente a la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, para evaluar su distribución de los datos. Para comprobar

las hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica (rho de Spearman), tomando en cuenta $p < 0.05$ para rechazar la hipótesis nula.

3.9. Aspectos éticos

Se garantizó que el estudio cumpla con los principios éticos y de integridad científica, respetando a los participantes y asegurando la autenticidad de los resultados. En ese sentido se sometió el proyecto a evaluación y aprobación del Comité de Ética, se aplicó el consentimiento informado para que los participantes conozcan los fines del estudio, procedimiento, riesgos y beneficios. Se aseguró confidencialidad de los datos, pues la recolección fue anónima y los datos codificados para su procesamiento. Asimismo, se procedió con integridad científica, pues los datos corresponderán a la realidad y los datos fueron analizados con suficiente rigor metodológico.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2

Muestra según edad

	Frecuencia	Porcentaje	
Edad	25 a 30 años	18	6.8%
	31 a 40 años	98	37.0%
	41 a 50 años	105	39.6%
	51 a 60 años	44	16.6%

Nota: n=265

Como se observa en la tabla 2, se tiene que el mayor volumen de participantes se concentra entre aquellos que tienen entre 41 a 50 años (39.6%), aunque hay un importante número que se hallan entre 31 y 40 años (37%). Un 16.6% tiene entre 51 a 60 años y solo el 6.8% tiene entre 25 a 30 años.

Tabla 3*Descripción de la variable clima organizacional*

	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Realización personal	6	2.3	40	15.1	140	52.8	68	25.7	11	4.2
Involucramiento laboral	4	1.5	48	18.1	129	48.7	75	28.3	9	3.4
Supervisión	3	1.1	54	20.4	128	48.3	68	25.7	12	4.5
Comunicación	7	2.6	46	17.4	133	50.2	66	24.9	13	4.9
Condiciones laborales	6	2.3	43	16.2	124	46.8	80	30.2	12	4.5
Clima organizacional	3	1.1	32	12.1	159	60	63	23.8	8	3

Nota: n=265

En la tabla 3 se presenta el nivel de clima organizacional percibido por los trabajadores evaluados. La mayoría alcanza el nivel medio (60%) aunque la tendencia es a favorable (23.8%) y muy favorable (3%). La misma tendencia se observa con las dimensiones de esta variable, pues la tendencia es de media a favorable en realización personal (52.8% y 25.7%), involucramiento laboral (48.7% y 28.3%), supervisión (48.3% y 25.7%), comunicación (50.2% y 24.9%) y condiciones laborales (46.8% y 30.2%).

Tabla 4*Descripción de la variable satisfacción laboral*

	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
	f	%	F	%	f	%
Satisfacción extrínseca	63	23,8	154	58,1	48	18,1
Satisfacción intrínseca	12	4,5	162	61,1	91	34,3
Satisfacción laboral	4	1,5	211	79,6	50	18,9

Nota: n=265

En la tabla 4 se presenta el nivel de satisfacción laboral vivenciado por los trabajadores evaluados. Se observa que la mayoría alcanza el nivel indiferente (79.6%) pero con tendencia a satisfecho (18.9%). La misma tendencia presentan sus dimensiones pues también las proporciones van de indiferente a satisfecho en satisfacción extrínseca (58.1% y 18.1%) y en satisfacción intrínseca (61.1% y 34.3%).

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,118	265	,000	,979	265	,001
Satisfacción extrínseca	,111	265	,000	,956	265	,000
Satisfacción intrínseca	,101	265	,000	,974	265	,000
Satisfacción laboral	,061	265	,020	,985	265	,007

En la tabla 5 se muestra los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk aplicada a los datos obtenidos luego de aplicado los instrumentos. Se observa que ambas

pruebas indican valores no significativos ($p < 0.05$) para las variables y dimensiones indicadas. Ello indica que estos datos difieren de la distribución normal y por ello se requiere utilizar estadística no paramétrica para comprobar las hipótesis, en este caso, se hará uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Comprobación de hipótesis general

Tabla 6

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Rho	.714
	P	.000
	N	265

En la tabla 6 se observa como resultado una correlación positiva, significativa y fuerte entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral ($\rho = 0.714$; $p = 0.0000 < 0.05$). Debido a estos resultados, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

Comprobación de hipótesis específica 1

Tabla 7

Relación entre clima organizacional y satisfacción extrínseca

		Satisfacción extrínseca
Clima organizacional	Rho	.586
	P	.000
	N	265

En la tabla 7 se observa como resultado una correlación positiva, significativa y moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción extrínseca ($\rho=0.586$; $p=0.0000<0.05$). Debido a estos resultados, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación entre clima organizacional y satisfacción extrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

Comprobación de hipótesis específica 2

Tabla 8

Relación entre clima organizacional y satisfacción intrínseca

		Satisfacción intrínseca
Clima organizacional	Rho	.401
	P	.000
	N	265

En la tabla 8 se observa como resultado una correlación positiva, significativa y moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción intrínseca ($\rho=0.401$; $p=0.0000<0.05$). Debido a estos resultados, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir,

existe relación entre clima organizacional y satisfacción intrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.

4.3. Discusión

Los resultados hallados demostraron que existe correlación positiva, significativa y fuerte entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú ($\rho=0.714$; $p=0.0000<0.05$). Esto significa que las percepciones positivas de los trabajadores sobre los aspectos relacionados con el entorno laboral, específicamente aquellos referidos a las condiciones de trabajo que facilitan una mayor comodidad en las tareas (Palma 2010), permite elevar el valor afectivo de las experiencias laborales (Warr et al., 1979), pues se genera un estado emocional positivo que surge cuando el trabajador es reconocido por el esfuerzo propio, los logros alcanzados o la contribución a metas que enriquecen el trabajo realizado (Locke, 1969).

Estos resultados coinciden con los hallazgos informados por Ramos de la Torre (2024), quienes demostraron que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral ($\rho=0.874$). Los mismo reportaron Trávez y Romero (2024) quienes corroboraron la misma tendencia ($V=0.428$), al igual que Chiang et al. (2021) quienes concluyeron que la satisfacción laboral tiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el clima organizacional, sobre todo cuando se priorizan la satisfacción con el grupo de trabajo y la

oportunidad de desarrollo. De este modo, se comprueba que el conjunto de percepciones positivas que los trabajadores forman en relación a las condiciones de trabajo que facilitan una mayor comodidad y motivación para la ejecución de las tareas, hacen que valoren más la experiencia laboral y eleven el estado emocional positivo con respecto a las tareas en la están implicados.

Asimismo, se comprobó que existe correlación positiva, significativa y moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción extrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú ($\rho=0.586$; $p=0.0000<0.05$). Esto implica que aquellos sentimientos individuales que se desarrollan colectivamente dentro de un entorno laboral (Viitala et al., 2015) y que son percibidas, de forma directa o indirecta, por las personas que trabajan y conviven en ese ambiente, influyendo en su motivación y comportamiento (Litwin y Stringer, 1968), se relaciona con el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a elementos externos al trabajo en sí, como la remuneración económica, las normativas y políticas de la organización, las condiciones físicas del ambiente laboral y la estabilidad del empleo (Warr et al. (1979).

Estos resultados concuerdan con lo expuesto en la investigación realizada por Aliaga (2024) quien determinó que existe correlación positiva entre cultura organizacional y satisfacción laboral ($\rho=0.600$). Cabe indicar que la cultura organizacional es factor extrínseco de la satisfacción laboral porque desarrolla sentido de identidad y pertenencia, lo que facilita el cumplimiento de objetivos y mejora la motivación y la productividad; además de afectar las percepciones del ambiente, reconocimiento, salario, y beneficios, que influyen directamente en cómo los trabajadores valoran su trabajo y su compromiso con la organización. Por su parte, Han y Jizu (2024), mostraron que la integración laboral estaba relacionada positivamente con el desempeño de seguridad de los mineros; y el clima de seguridad moderaba esta relación; bajo la misma línea, Martínez (2024) llegó a comprobar que existe

correlación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral ($\rho=0.689$), lo mismo que Atencio y Ramos (2024) que arribaron a los mismos resultados, que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral ($\rho=0.623$), lo que significó que, a mejor percepción positiva de la estructura organizacional, motivación y comportamiento en la organización, mejor será el desempeño laboral. Es decir, la integración del grupo de trabajo favorece el desempeño sobre todo cuando existe un buen clima, pues favorece un entorno de trabajo adecuado, donde los trabajadores sienten que pueden desempeñarse mejor y, por ende, más satisfechos.

En general, se puede indicar que el clima organizacional positivo permite que los trabajadores muestren una mayor satisfacción con respecto a las condiciones en las que trabajan, desarrollando además mayor identidad, pertenencia y compromiso para con la organización.

También se evidenció que existe correlación positiva, significativa y moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción intrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú ($\rho=0.401$; $p=0.0000<0.05$). Es decir, el conjunto de percepciones mediadas por factores internos y externos que determinan la forma en que los colaboradores responden a los objetivos organizacionales (Segredo, 2013) permite mayor satisfacción con respecto a los aspectos internos del propio trabajo, tales como la naturaleza de las tareas, el nivel de responsabilidad que se asume, el cumplimiento de metas y el reconocimiento recibido personalmente (Warr et al., 1979).

Estos resultados concuerdan con lo evidenciado por Flores (2024), quien demostró que el compromiso se relaciona con el clima laboral ($r=0.628$), y que ello mejora la retención y la productividad. Asimismo, Proaño y Fernández (2024), evidenciaron relaciones entre factores del liderazgo transformacional y transaccional con las dimensiones de clima organizacional

denominadas flexibilidad y ayuda a la innovación. Ciertamente, el compromiso y el liderazgo son factores intrínsecos fundamentales para la satisfacción laboral. El compromiso hace que los trabajadores experimenten mayor fuerza, dedicación e implicación en sus tareas, lo que eleva su bienestar y satisfacción. Por su parte, el liderazgo proporciona un ambiente motivador, apoyo emocional, reconocimiento y oportunidades de desarrollo personal, promoviendo la autonomía, el reconocimiento y la responsabilidad, los cuales son motivadores intrínsecos que contribuyen a la satisfacción laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025 ($\rho=0.714$; $p=0.0000<0.05$). Es decir, el conjunto de percepciones positivas con respecto a las condiciones de trabajo, hacen que se incremente el estado emocional positivo con respecto a las tareas en la que los trabajadores están implicados.

Segunda: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción extrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025 ($\rho=0.586$; $p=0.0000<0.05$). Esto significa que el clima organizacional positivo permite que los trabajadores muestren una mayor satisfacción con respecto a las condiciones laborales, lo que a su vez desarrolla mayor identidad, pertenencia y compromiso para con la organización.

Tercero: Existe relación entre clima organizacional y satisfacción intrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025 ($\rho=0.401$; $p=0.0000<0.05$). Es decir, las percepciones de los trabajadores sobre las características del entorno laboral y que determinan la forma en que responden a los objetivos organizacionales se relaciona a mayor satisfacción con respecto a los aspectos internos del propio trabajo tales como la naturaleza de las tareas, el nivel de responsabilidad que se asume, el cumplimiento de metas y el reconocimiento recibido personalmente.

5.2. Recomendaciones

Primera: Se sugiere al área de recursos humanos implementar actividades que permitan elevar el nivel de clima organizacional puesto que se ha comprobado que ello significa mayor satisfacción laboral, lo que impacta positivamente en el bienestar del trabajador y la productividad de la organización.

Segunda: Se sugiere al área de administración realizar monitoreo y evaluación periódica del entorno de trabajo, cabe indicar infraestructura, equipos, herramientas, así como las políticas organizacionales de empleo, pues ello impacta favorablemente en la consolidación de un clima organizacional positivo y por ende en mayor compromiso.

Tercero: Se sugiere al área de procesos, revisar los procedimientos de cada proceso dando relevancia al perfil de puesto para operarlos, de tal modo que se tenga la oportunidad de hallar trabajadores idóneos para cada uno de ellos, considerando que es posible elevar los niveles de clima, elevando la satisfacción con respecto a la tarea, el nivel de responsabilidad y el reconocimiento.

REFERENCIAS

- ADP Research Institute. (2024). *Personas y trabajo 2025*.
<https://pe.adp.com/recursos/insights/people-at-work.aspx>
- Aliaga, B. H. (2024). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa minera San Roque FM S.A.C. Ancash, 2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/6c464651-1f76-445c-85e8-938cfecde43d>
- Amaguaña, J., Ramón, D., Matamoros, C., & Borja, D. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarías. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Atencio, S. R., & Ramos, M. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/4397>
- Balogun, A. O., Andel, S. A., & Smith, T. D. (2020). "Digging Deeper" into the Relationship Between Safety Climate and Turnover Intention Among Stone, Sand and Gravel Mine Workers: Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1925.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17061925>
- Beiranvand, M. S., Piri-Nargeseh, R., & Mohammadipour, F. (2025). Evaluation and selection of the highest personal factor of nurses' job satisfaction by applying analytical network process methods. *BMC Health Services Research*, 25(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-025-12726-5>

- Béjar, V., Madrigal, F., & Madrigal Moreno, S. (2025). Factores que inciden en el ausentismo laboral y su impacto económico en las organizaciones: Factors that affect work absenteeism and its economic impact on organizations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3555>
- Biggs, A. T., Jameson, J. T., Seech, T. R., Roma, P. G., Markwald, R. R., & Russell, D. W. (2025). Organizational climate and safety climate are nearly inseparable in shared living and working spaces. *Journal of Safety Research*, 93, 405-412. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2025.02.026>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Medica Herediana*, 25(2), 80-84. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1018-130X2014000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. McGraw-Hill.
- Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.797274>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (19.ª ed.). San Marcos.
- Chiang, M., Hidalgo, J. P., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- De la Rosa, E. (2025, marzo 6). *Sólo 54% de las personas está satisfecha con su empleo*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capital-humano/54-personas-satisfecha-empleo-20250306-749186.html>

- Fan, X., & Chu, Z. (2025). The Influence of Distributed Leadership on Chinese Teachers' Job Satisfaction: The Chain Mediation of Teacher Collaboration and Teacher Self-Efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(4), 507. <https://doi.org/10.3390/ijerph22040507>
- Flores, A. (2024). *Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga]. <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/20.500.14612/7066>
- Forehand, G. A., & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>
- Gallup Internacional Association. (2024, mayo 12). *Most People like their Jobs, Satisfaction with the Remuneration is still Lacking behind*. <https://www.gallup-international.com/survey-results-and-news/survey-result/most-people-like-their-jobs-satisfaction-with-the-remuneration-is-still-lacking-behind>
- García, P. E., Mansilla, M. A., & Mateo, R. (2024). Compromiso y satisfacción laboral: Análisis en el sector comercial peruano. *Retos*, 14(28), 203-220. <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.02>
- Gazi, Md. A. I., Yusof, M. F., Islam, Md. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>

- Gestión. (2023, septiembre 17). *El 42% de peruanos está insatisfecho en su trabajo*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/empresas/el-42-de-peruanos-esta-insatisfecho-en-su-trabajo-noticia/>
- Glick, N. L. (1992). Job satisfaction among academic administrators. *Research in Higher Education*, 33(5), 625-639. <https://doi.org/10.1007/bf00973762>
- Glisson, C., Dukes, D., & Green, P. (2006). The effects of the ARC organizational intervention on caseworker turnover, climate, and culture in children's service systems. *Child Abuse & Neglect*, 30(8), 855-880. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2005.12.010>
- Gonçalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gonzales, S. V. (2022). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en colaboradores de una municipalidad de Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3522>
- Han, C., & Jizu, L. (2024). Impact of job embeddedness on miners' safety performance: The role of perceived insider status and safety climate. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(2), 496-505. <https://doi.org/10.1080/10803548.2024.2320995>
- Hassanein, F. R., Daouk, A., Bou Zakhem, N., ElSayed, R. A., Tahan, S., Houmani, H., & Al Dilby, H. K. (2025). An Analysis of Perceived Organizational Support and Organizational Climate on the Supportive Leadership–Employee Wellbeing Linkage in the Lebanese Academic Sector. *Administrative Sciences*, 15(6), 204. <https://doi.org/10.3390/admsci15060204>

- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, *81*(12), 1096-1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, *2*(2), 122-142. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(67\)90026-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(67)90026-8)
- Lawler, E. E., & Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, *9*(3), 482-503. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90066-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90066-4)
- Liang, W., Wang, J., Wang, X., Chen, G., Chen, R., & Cheng, J. (2024). Perceived doctor-patient relationship, authentic leadership and organizational climate on physician burnout: Job satisfaction as a mediator. *BMC Health Services Research*, *24*(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12150-1>
- Licandro, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional. *Estudios de Administración*, *29*(2), 59-78. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.67639>
- Likert, R., & Gibson, J. (1986). *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

- Martinez, L. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Concremax S.A Mina Chinalco, Junín, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Faustino Sanchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/10701>
- McGregor, D. (2005). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Moran, E. T., & Volkwein, J. F. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
<https://doi.org/10.1177/001872679204500102>
- Naciones unidas. (2022, abril 6). *El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos*. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Ñaupas, H., Paitan, M., Valdivia, R., Palacios, J., & Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta). Ediciones de la U.
- Palma, S. (2005). *Escala de Clima laboral (CL-SPC)*. Cartolan E.I.R.L.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193-216.
<https://doi.org/10.1348/096317904774202144>
- Peiró, J. M. (1995). *Psicología de la organización*. Toran SA.
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). *NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción*.
https://www.cso.go.cr/ver/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20394%20-%20Satisfaccion%20laboral%20escala%20general%20de%20satisfaccion.pdf

- Pieper, C., Lausen, M., Kröckert, D., Klemp, Y., & Baer, U. (2025). Creative strengthening groups as a potential intervention to enhance job satisfaction and reduce levels of burnout in healthcare professionals: Results from the randomized controlled trial UPGRADE. *BMC Health Services Research*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12644-6>
- Popper, K. (1980). *La lógica de la investigación científica*. Tecnos.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. (1975). *Behaviour in Organisations* (Vol. 2). McGraw-Hill. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/0030507367900268>
- Proaño, J. O., & Fernández, A. (2024). Liderazgo y clima organizacional de innovación en una empresa minera ecuatoriana. *Cooperativismo y Desarrollo (COODES)*, 12(1), 8-33. <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=5c294af1-cd88-398b-97ac-4fa0b3d5693b>
- Ramos de la Torre, T. P. (2024). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de Consorcio Minero Horizonte S.A.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10646>
- Ramos, L., Weiss, A., Yarbrough, J. W., & Sell, K. (2025). The effects of COVID-19 risk, gender, and self-compassion on the workplace cyberbullying and job satisfaction of university faculty. *The Journal of Social Psychology*, 165(2), 207-226. <https://doi.org/10.1080/00224545.2024.2339252>
- Rousseau, D. (1988). The construction of climate in organizational research. En *International review of industrial and organizational psychology 1988* (pp. 139-158). John Wiley & Sons.

- Schneider, B., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24(4), 7-19. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(96\)90010-8](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(96)90010-8)
- Segredo, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Sigüenza, D. A., & Guillen, S. R. (2025). La relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en empresas de servicio. *Polo del Conocimiento*, 10(4), 106-122. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i4.9297>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. <https://doi.org/10.1007/bf00929796>
- Strauss, G., & Sayles, L. (1992). *Personal: Problemas humanos de la administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Tagiuri, R., & Litwin, G. (1968). *Organizational Climate. Exploration of a Concept*. Harvard Business School Press.
- Tesema, M. B., Woldeamanuel, B. T., Lopiso, A. A., & Beyene, M. A. (2025). Job satisfaction and its associated factors among health care workers in Saint Paul's Hospital Millennium Medical College, Ethiopia. *PLOS One*, 20(6), e0326496. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0326496>
- Trávez, L., & Romero, A. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en la corporación nacional de electricidad unidad de negocio Bolívar. *Tesla Revista Científica*, 4(2), e427. <https://doi.org/10.55204/trc.v4i2.e427>

- Umesh, K., Santosh, R., Stokes, P., & Rastogi, R. (2013). Organizational climate and managerial effectiveness: An Indian perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(2), 198-218. <https://doi.org/10.1108/ijoa-09-2011-0514>
- Vidak, M., Tomić, V., Buljan, I., Tokalić, R., & Marušić, A. (2024). Perception of organizational climate by university staff and students in medicine and humanities: A qualitative study. *Accountability in Research*, 31(7), 847-873. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173586>
- Viitala, R., Tanskanen, J., & Sääntti, R. (2015). The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606-620. <https://doi.org/10.1108/ijoa-10-2013-0716>
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Zapata, K. V., Tovar, E. A., Zapata, K. V., & Tovar, E. A. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Aula Virtual*, 5(12). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>
- Zheng, X., Song, J., Shi, X., Kan, C., & Chen, C. (2025). The effect of authoritarian leadership on young nurses' burnout: The mediating role of organizational climate and psychological capital. *BMC Health Services Research*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12403-7>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025							
AUTOR: Ventocilla Bravo Elviz Bradock							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción extrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción intrínseca en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025?</p>	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Clima Organizacional				
	Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.	Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Autorrealización	- Crecimiento profesional y desarrollo personal - Propósito o visión organizacional	1 – 8	Desfavorable : [40 – 92] Medio: [93 – 147] Favorable: [148 – 200]	
			Involucramiento laboral	- Sentido de pertenencia - Nivel de compromiso	9 – 16		
			Supervisión	- Percepción de funcionalidad - Apoyo recibido	17 – 24		
			Comunicación	- Claridad de la información recibida - Atención a otros.	25 – 32		
	Condiciones laborales	- Reconocimiento recibido - Materiales brindados - Compensación económica	33 – 40				
				Variable 2: Satisfacción laboral			
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
				Factores extrínsecos	- Salario - Condiciones físicas - Seguridad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Insatisfecho [15 – 44]
			Factores intrínsecos	- Reconocimiento - Responsabilidad - Logros - Promoción - Interés en las tareas	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Indiferente [45 – 75] Satisfecho [76 – 105]	

Anexo 2: Instrumentos

Escala general de satisfacción (Adaptación de Gonzales, 2022)

De los siguientes aspectos que se relacionan con el puesto de trabajo, selecciona cómo te sientes respecto a cada uno, de acuerdo a la escala indicada.

1. Muy insatisfecho
2. Insatisfecho
3. Moderadamente insatisfecho
4. Ni satisfecho ni insatisfecho
5. Moderadamente satisfecho
6. Satisfecho
7. Muy Satisfecho

		1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas del trabajo.							
2	Tus compañeros de trabajo							
3	Tu superior inmediato							
4	Tu salario							
5	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
6	El modo en que tu empresa está gestionada							
7	Tu horario de trabajo							
8	Tu estabilidad en el empleo							
9	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
10	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
11	Responsabilidad que se te ha asignado							
12	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
13	Tus posibilidades de promocionar							
14	La atención que se presta a las sugerencias que haces							
15	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							

Escala de Clima laboral

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

		Ningun o o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente compromiso con el éxito en la 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 sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					

18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los Logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor Jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					

44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 21 de agosto del 2025.

Autor Responsable:

ELVIZ BRADOCK VENTOCILLA BRAVO

Exp. N°: 2043-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025" Versión Nro. 1, con fecha 14/08/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

ELVIZ BRADOCK VENTOCILLA BRAVO

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 4: Carta de aprobación de la institución



Carta de aceptación para trabajo de investigación

Colquijirca, viernes 04 de Julio del 2025

Lic. Angela Rut Congacha Ortega
Área de administración y RRHH

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de conocimiento que el Sr. Elviz Bradock Ventocilla Bravo, bachiller de la Escuela profesional de Psicología de la Universidad Privada Norbert Wiener, ha sido aprobada su solicitud para realizar su trabajo de investigación denominado "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, Perú – 2025", teniendo como fecha de inicio 07 de Julio de 2025 en las diversas áreas de Operaciones de la Unidad de Brocal y en un horario que no interfiera con las actividades propias o la de otros colaboradores.

Adicionalmente esperamos que el proyecto de investigación contribuirá positivamente en la organización.

Atentamente,


ANGELA RUT CONGACHA ORTEGA
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS



ANGELA RUT CONGACHA ORTEGA
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS

NOMBRE DEL TRABAJO

Proyecto de Ventocilla.docx

AUTOR

Elviz Ventocilla

RECuento DE PALABRAS

7698 Words

RECuento DE CARACTERES

46242 Characters

RECuento DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

132.2KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 8, 2025 12:02 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 8, 2025 12:05 PM GMT-5

● **12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)




16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.utesup.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-06-01	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-11	<1%
5	Internet	vsip.info	<1%
6	Internet	repositorio.upao.edu.pe	<1%
7	Publicación	Margarita Chiang Vega, Juan Pablo Hidalgo-Ortiz, Nelly Gómez-Fuentealba. "Efect...	<1%
8	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2025-08-14	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-05-17	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2024-07-10	<1%