



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Instructores
de Manejo de una Asociación Privada, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Ramos Cueto, Victoria (orcid.org/0000-0003-0897-3862)

ASESORA:

Dra. García Reyes, Liliana (orcid.org/0000-0001-5404-3100)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

Con gran amor y respeto dedico este trabajo a mi pareja, que fue quien me inspiró a comenzar este proyecto, impulsándome a ser cada día mejor y dándome esa fortaleza que me ayudo a ser más fuerte.

Agradecimientos:

Agradecida eternamente con Dios por darme la oportunidad de llegar a cumplir esta meta tan anhelada. También agradecer profundamente a mi Madre quien estuvo a mi lado incondicionalmente y esperando ser algún día un orgullo para ella.

Índice de Contenido

| | |
|---|------------|
| Dedicatoria: | ii |
| Agradecimientos: | iii |
| Índice de Contenido | iv |
| Índice de Tablas | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I INTRODUCCIÓN | 1 |
| II MARCO TEORICO | 5 |
| III METODOLOGIA | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2. Variables y operalización | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo. | 13 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 13 |
| 3.4.1. Técnica | 13 |
| 3.4.2. Instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.4.3. Validez y confiabilidad de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 15 |
| 3.6. Método de Análisis de Datos | 15 |
| 3.7. Aspectos Éticos..... | 16 |
| IV RESULTADOS | 17 |
| V DISCUSIÓN | 21 |
| VI CONCLUSIONES | 24 |
| VII RECOMENDACIONES | 25 |
| REFERENCIAS | 26 |
| ANEXOS | 28 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Pruebas de normalidad | 17 |
| Tabla 2. Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral..... | 17 |
| Tabla 3. Niveles del clima organizacional y sus dimensiones..... | 17 |
| Tabla 4. Niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones..... | 18 |
| Tabla 5. Tabla inferencial de correlación entre las dimensiones..... | 19 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito describir la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Instructores de Manejo de una Asociación Privada, 2022. El estudio fue básico de tipo correlacional descriptivo, no experimental y transversal. La muestra está constituida por 86 instructores de manejo, se utilizó la escala multidimensional de Clima Organizacional EMCO 10 y la escala de comportamiento organizacional en Satisfacción Laboral ECO 50. Los resultados obtenidos fueron que el clima organizacional y la satisfacción laboral presentaron una relación de $\rho = .361$, $p < .05$, lo que indica una relación baja, directa y significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, relación, instructores.

ABSTRACT

The purpose of this research was to describe the relationship between organizational climate and job satisfaction in management instructors of a private association, 2022. the study is basic descriptive correlational, non-experimental and cross-sectional. the sample is made up of 86 driving instructors, the multidimensional scale of organizational climate EMCO 10 and the organizational behavior scale in job satisfaction ECO 50 were obtained. the results obtained were that the organizational climate and job satisfaction presented a relationship of $\rho = .361$, $p < .05$, which indicates a low, direct and significant relationship between both variables.

keywords: Organizational climate, job satisfaction, relationship, instructors.

I INTRODUCCION

En nuestro día a día podemos notar que vivimos en un ambiente social que cambia constantemente con el paso de los años, como sabemos el ser humano es el instrumento más importante para una organización, el cual está muy expuesto a los diversos acontecimientos externos que muchas veces influyen significativamente en sus funciones laborales como también en la convivencia, las relaciones sociales entre compañeros de trabajo y se hace en todas las empresas sin distinción tanto públicas como privadas.

Es por ello que las empresas u organizaciones a nivel mundial están tomando medidas de acción para cambiar o implementar actividades que favorezcan la productividad en los trabajadores, esto se ha visto reflejado directamente en su disposición y compromiso para desarrollar su trabajo de manera saludable, óptima y en equipo.

La organización panamericana de la salud menciona en su página oficial que la mitad de la población total americana representa la fuerza total del trabajo en la región, Mientras tanto en nuestro continente y el Caribe contribuyen con sesenta por ciento de la fuerza de trabajo. Sin embargo, para reforzar las utilidades y su productividad se requiere darles condiciones de trabajo seguras, que mantengan a los trabajadores saludables y satisfechos; del mismo modo debe haber condiciones de empleo igualitarias y con justicia. (Organización Panamericana de la Salud, s.f.)

Se realizo un análisis en diferentes investigaciones científicas de países de América Latina como por ejemplo Colombia, Perú, México entre otros, donde podemos comprender el clima de las empresas en el sector público, en el cual denotan que el factor psicológico individual, del grupo y las organizacionales alteran y afectan el compromiso, la motivación y el clima. Se menciona que los trabajadores que mantienen su percepción del clima como bueno asocian un nivel más alto de satisfacción que lo que se deduce que la suma de estas dos variables genera un importante desempeño en los trabajadores. (González; Ramirez; Terán y Palomino, 2021).

Por otro lado, en la Ciudad de Arequipa se realizó un estudio de clima organizacional en ocho empresas arequipeñas que prestan sus servicios en diferentes rubros. En las conclusiones de la investigación se puede apreciar que, en las empresas evaluadas exigen cumplir a sus trabajadores exhaustivamente su trabajo asegurando el 100% en todas sus funciones, por otro lado, la empresa no se preocupa por observar cuales son las necesidades que tienen sus trabajadores, tampoco se les brinda el apoyo ni las recompensas necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales. Por ende, los trabajadores al no tener apoyo institucional, utilizan las relaciones interpersonales como apoyo social. Se infiere que los trabajadores tienen autonomía en su trabajo, pero dentro del marco de sus funciones asignadas. (Gallegos, 2013)

La Asociación de vehículos para la enseñanza y examen de manejo, tiene como visión ser una asociación confiable por excelencia, no solo por la calidad de servicio de enseñanza o infraestructura si no por brindar una preparación para toda la vida a futuros responsables conductores, y como misión brindar la más alta calidad de servicio basada en el respeto y las normas de tránsito, fortaleciendo valores morales en la conciencia de los alumnos todo ello dado por los instructores de manejo al servicio. Los instructores de manejo enfrentan situaciones desgastantes día a día, por lo cual se observó aislamiento grupal entre los mismos, falta de compañerismo, poca empatía a los demás y falta de colaboración con la Asociación. Los instructores de manejo al ser nexo principal entre el postulante y la asociación deben de tener las herramientas necesarias para transmitir optimas enseñanzas, y sentirse bien consigo mismo dentro de sus funciones ya que de él depende la permanencia del postulante y así poder cumplir con la misión de la empresa,

Esta situación ha ocasionado un ambiente contraproducente y se evidencia en una insatisfacción laboral en su mayoría. Por tal motivo se realiza la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los instructores de manejo de una Asociación Privada?

Desde el punto de vista teórico, la investigación se justifica ya que aporta nuevos conocimientos científicos veraces y objetivos en relación al clima organizacional y la satisfacción laboral, cabe destacar que no se ha realizado ninguna investigación en esta Asociación por ende servirá para establecer nuevos criterios valorativos en el personal de instrucción abriendo nuevos caminos de investigación.

En términos sociales se contribuirá al logro y la mejora en la calidad de vida de los instructores de manejo cuyo objetivo es afianzar la calidad de enseñanza.

Su justificación metodológica contribuye en la aplicación de instrumentos validados en el país, las conclusiones y sugerencias de este estudio servirán para mejorar futuras investigaciones y será referente para nuevas investigaciones con el propósito de otorgar conocimiento en un contexto similar a este y una mejor aplicación de los instrumentos.

Para poder efectuar la investigación planteamos el siguiente objetivo: Describir la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Instructores de Manejo de una Asociación Privada, 2022. Como objetivos específicos, 1. Determinar el nivel de Clima organizacional en los Instructores de Manejo de la Asociación, 2. Interpretar el nivel Satisfacción Laboral en los Instructores de Manejo de la Asociación, 3. Identificar la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la satisfacción laboral en los Instructores de Manejo de la Asociación, 4. Identificar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el clima organizacional en los Instructores de Manejo de la Asociación.

Se planteo como hipótesis general que: En los Instructores de Manejo de una Asociación Privada, existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción laboral. Como hipótesis específicas: H1. En los Instructores de Manejo de una Asociación Privada, existe bajo nivel de Clima Organizacional. H2. En los Instructores de Manejo de una Asociación Privada, existe nivel bajo de Satisfacción laboral. H3. Las dimensiones del Clima Organizacional se correlacionan directa y significativamente con la

Satisfacción Laboral en los Instructores de Manejo de una Asociación Privada. H4.
Las dimensiones de la satisfacción laboral se correlacionan directa y significativamente con el clima organizacional en los Instructores de Manejo de una Asociación Privada.

II MARCO TEORICO

En la actualidad se evidencia una preocupación a nivel mundial sobre este tema tan importante que es el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, por ello en este apartado expondré los diferentes estudios a nivel internacional, nacional y local.

Se realizó un estudio en Tabasco, México sobre el Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores del programa caravanas de la salud, se utilizó el censo aplicado en 97 trabajadores presentes al momento del estudio. se utilizaron dos instrumentos para recolectar los datos, el primero denominado COSL2014 el cual enumera tres aspectos que son el perfil sociodemográfico, la satisfacción del empleado y el clima organizacional. En los resultados se demostró que el 76% de los trabajadores encuentran favorable el clima organizacional por ende se sienten comprometidos en sus funciones, en relación a la Satisfacción Laboral el 42% evidenció estar parcial a regularmente satisfechos, se menciona en el estudio que a futuro estos resultados en cuanto a la satisfacción laboral pudieran generar conflictos en el desarrollo del programa. (Carballo; Álvarez y Garcia, 2015). Se infiere la importancia de que ambas variables tengan una relación favorable para un buen desarrollo.

Por otro lado, en TEXAS, en una investigación realizada en Colombia titulada Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador, el campo de la empresa es la minera, se les aplicó dos instrumentos de análisis: una encuesta tipo Likert de 25 preguntas y una entrevista semiestructurada a sus trabajadores con una muestra de 40 de la organización que ocupan diferentes cargos. Los resultados encontrados en la evaluación de la empresa nos describen una percepción positiva en torno al clima organizacional, ya que se destacan elementos como el buen ambiente de trabajo, la solidaridad, el trabajo en equipo y el respeto. Se considera al final de la investigación que hay elementos que la empresa debe mejorar ya que no cuenta con un sistema de incentivos que los motive, entonces los trabajadores no tienden a tener más esfuerzo en sus funciones laborales. (Rubio, 2018)

En la universidad Espíritu Santo en Guayaquil Ecuador se realizó una investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en los factores que inciden y como afectan estas en dos compañías de transporte de carga pesada, el tipo de investigación es exploratorio descriptivo, se utilizó dos cuestionarios en una muestra total de 92 trabajadores considerando exclusivamente a los conductores de las dos compañías, los cuestionarios utilizados es el clima organizacional de Ortega y el cuestionario de satisfacción S21/26. En sus resultados se logró reconocer la percepción de los conductores acerca del clima y satisfacción laboral de ambas empresas. Se evidencia la inconformidad de los conductores con el sueldo y las recompensas, así como también descontento por usar vehículos en mal estado que dificultan tener optima relación con su trabajo y el respeto hacia ellos. Otro aspecto importante fue la poca planificación para el mejoramiento de remuneraciones y oportunidad de crecimiento. (Ramirez, 2017)

En un estudio científico de los conductores de una empresa de transporte de carga pesada, en la ciudad de Juliaca, determinaron las condiciones de trabajo y satisfacción laboral realizando un estudio descriptivo, observacional con una muestra de conveniencia de 76 conductores. Se utilizaron dos cuestionarios uno de ellos el CTESLAC que es un cuestionario básico sobre las condiciones de trabajo y la Escala de Satisfacción Laboral SL de Sonia Palma, en los resultados la satisfacción laboral tuvo una respuesta favorable en sus trabajadores, gracias al nivel de ayuda que reciben de parte de sus compañeros y los reconocimientos que reciben en base a sus funciones, esta variable tuvo una puntuación favorable a pesar de que el mayor porcentaje de trabajadores no se sienten seguros en su trabajo, puesto a que el ambiente laboral es un peligro constante para ellos y pone en riesgo su seguridad, higiene, su postura y los factores psicosociales. (Sucapuca, 2020)

A nivel nacional en la ciudad de Trujillo se realizó una investigación descriptiva correlacional en un centro salud involucrando la participación de 104 trabajadores, con el objetivo de determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral. Como resultados se encontró que el personal encuentra en estado normal el clima laboral de

su institución y la satisfacción laboral de igual forma de mediana a alta. Se concluye que el clima laboral y sus dimensiones de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, se correlacionan significativamente ($p < 0,001$). (Risco, 2020)

En la ciudad de Lima en una compañía de radiadores se realizó el siguiente estudio Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores. La muestra total estuvo conformada por 83 colaboradores sin discriminación de sexos Los instrumentos que se emplearon fueron la Escala de Comportamiento Organizacional (ECO-50) y Escala de Clima Organizacional (EMCO 10). En los resultados de la investigación indican una significativa correlación directa en las variables de satisfacción laboral y clima organizacional, demostrando la relación directa que tienen en sus funciones diarias. (Flores y Rocha, 2021).

En la ciudad de Arequipa que es donde también se está realizando esta investigación podemos encontrar el estudio de Lermo (2021), donde nos comparte su investigación, descriptiva correlacional, en 47 efectivos de una comisaria, el instrumento utilizado fue la encuesta constituida por 41 preguntas. En los resultados se demuestra una correlación positiva alta entre sus variables, así como también entre sus dimensiones. Podemos evidenciar en esta investigación la importancia de tener un plan estratégico para elevar el clima organizacional y la satisfacción de toda institución.

Una investigación realizada en trabajadores de una empresa de minería y construcción con 210 trabajadores que desempeñan la ocupación de chofer en la empresa, en su mayoría seguido de mecánicos y ayudantes. Se estudio la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral. En los resultados se precisa que el 88.1% se encuentran con un buen nivel de satisfacción laboral en la prueba de chi cuadrado ($\chi^2 = 1.08$) muestra que las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa no presentan relación estadística significativa ($p > 0.05$) (Peralta, 2018). con estos resultados podemos interpretar que la variable de

satisfacción laboral es independiente según al contexto de las condiciones laborales que puedan tener los choferes en la empresa.

El Clima de una organización es el conjunto de percepciones subjetivas que se comparten socialmente, los trabajadores tienen su propia percepción al ambiente del trabajo, los atributos se destacan a nivel personal, interpersonal y grupal. Estas intervienen en el actuar y la eficiencia del trabajador en sus funciones. (Patlan y Flores, 2013)

Brunet define el concepto de clima organizacional como “Las actitudes y opiniones que tienen los empleados sobre su percepción frente al ambiente organizacional determinado por valores y otras variables como la satisfacción y la productividad”. (Brunet, 2011). El ser humano está presente en un entorno lleno de cambios sociales y físicos, al estar inmerso en estos cambios este presenta una serie de comportamientos según sus percepciones, lo cual demuestra que el clima de una persona no solo depende de sus cualidades personales si no también las de la organización. Estas percepciones del trabajador adoptaran comportamientos o actitudes que responden al clima. Entonces se evidencia que, así como el ambiente atmosférico de un lugar influye en la conducta humana como por ejemplo la calefacción o ventilación de área, también lo hará el clima organizacional. Brunet también nos habla de que en una organización existen microclimas organizacionales, esto quiere decir que un solo individuo puede sentirse diferente en varios espacios de la misma empresa donde labora, su motivación y desempeño variara según el lugar donde se encuentre. Medir el clima organizacional es desde entonces una tarea difícil ya que no se logra identificar si el individuo evalúa el clima desde sus percepciones personales hacia la empresa o las características propiamente dichas de la empresa. (Brunet, 2011).

Para Chiavenato (2000) El clima organizacional está estrechamente ligado con la satisfacción laboral, menciona que, si el trabajador consigue satisfacer sus necesidades personales y estas son satisfactorias, tendrán una actitud de interés y

colaboración, en cambio si esta satisfacción es escasa el clima tiende a ser hostil, de apatía e incluso agresiva.

En cuanto a la satisfacción laboral extraemos la teoría de Herzberg citado por (Pinto, 2002) donde menciona que la secuela más importante de la teoría de la motivación - higiene de Herzberg fue el presentar dos ideas que revolucionaron el concepto de ese entonces, explica que la satisfacción y la insatisfacción son dos dimensiones totalmente independientes, para entonces las estrategias que se utilizaban para mejorar la satisfacción laboral era aumentar los incentivos salariales, pero tales incentivos no generaban motivación, solo ayudaban a mantener el estado de sus trabajadores de manera neutral, también se menciona que el aumento de salario no era de ayuda cuando la empresa no se preocupada por las condiciones de trabajo. Se concluye que ese tipo de incentivo solo aumentaba las expectativas de un próximo aumento salarial.

Herzberg nos habla de los factores extrínsecos y los factores intrínsecos en el aspecto laboral. Al hablar de los factores extrínsecos se refiere a todas las condiciones del trabajo por ejemplo la política de la empresa, la estructura y administración, seguridad y entorno físico. Y factores intrínsecos se refiere a la que llamo factores motivadores tiene que ver con el reconocimiento, promociones, etc. (Hannoun, 2011) Locke (1976) citado por Hannoun (2011), describe que la satisfacción laboral es cuando el trabajador se siente cómodo y animado en su lugar de trabajo, esto gracias a la percepción del trabajador sobre su entorno y sus experiencias. Este estado es un sentimiento que puede ser general o generalizado, se entiende por ello que la suma de estos constituye las facetas de la satisfacción.

Meliá y Peiró (1989) realizaron el modelo empirico de 5 factores de la satisfaccion laboral que presentare en la siguiente tabla:

| SUPERVISIÓN | AMBIENTE FÍSICO | PRESTACIONES | INTRÍNSECA | PARTICIPACIÓN |
|---|--|---|---|---|
| Tiene que ver con la manera en que los supervisores analizan y juzgan las tareas realizadas, así como relaciones interpersonales. | Se refiere al entorno físico y material en el lugar de trabajo. Como la limpieza, ventilación, iluminación, etc. | Es la buena relación y acuerdo entre el empleador y el empleado. Donde se percibe oportunidades de crecimiento. | Son todas las oportunidades y satisfacciones que el trabajo otorga al empleado, que lo motiva a destacar. | Es la influencia positiva entre los miembros de la empresa. |

Fuente: Meliá y Peiró (1989) La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales.

Las definiciones mencionadas dieron lugar a la elaboración del cuestionario de satisfacción laboral S20/23, este cuenta con restricciones temporales y de motivación donde usualmente están involucrados los trabajadores.

III METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio es básico de tipo correlacional descriptivo. Este tipo de estudios analiza de forma específica las características más importantes de las variables a que vayan a ser examinadas. Describe también las tendencias de un grupo o población.” (Hernandez, Fernandez, y Batista, 2014). En este tipo de diseño se relacionan las variables, estas pueden ser de dos a más en un determinado momento. ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto. Aquí se correlaciona las variables clima laboral y satisfacción laboral y así lograr encontrar el objetivo del nivel de vinculación existente adicional a ello poder mejorar las condiciones de la población en estudio.

a. El estudio fue ‘no-experimental’.

El experimentador no se implica en la investigación. Esto quiere decir que el investigador no interviene ni modifica la naturaleza de la población. (Hernandez, Fernandez, & Batista, 2014). En este apartado se procura extraer y correlacionar todo el contenido del lugar de estudio, sin modificar el estado de la población.

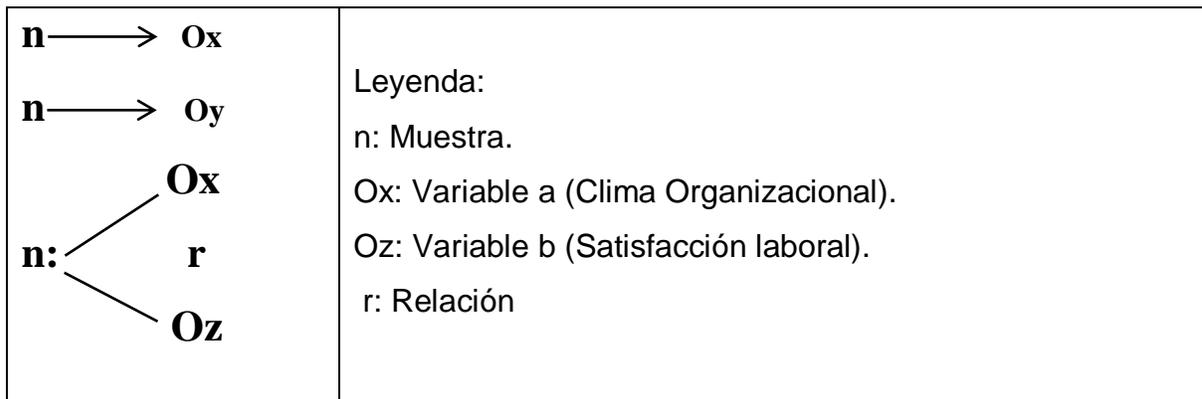
b. El estudio es de tipo ‘transversal’.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Los estudios transversales recogen datos en un determinado momento, siendo este el único tiempo habilitado. Los datos de campo de este estudio se recogerán mediante una encuesta en una fecha determinada.

c. Lugar para obtener la información es ‘de campo’.

Realizamos el estudio en el lugar donde la muestra labora todos los días. Nos referimos a las condiciones naturales de los instructores (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), es así cómo la información se obtendrá en el lugar cotidiano de trabajo.

Cuadro de la representación gráfica del diseño de investigación:



3.2. Variables y operalización

Variable dependiente: Clima Organizacional

Definición conceptual: Mendez (2006) se trata de todas las percepciones que el trabajador obtiene de su propio ambiente laboral, este los percibe según las emociones y sentimientos que la organización le produzcan lo cual se verá reflejado en su comportamiento satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Definición operacional: Escala multidimensional de Clima Organizacional EMCO 10
Adaptado por José Luis Pereyra Quiñones.

Dimensiones de la variable:

- Satisfacción en los trabajadores
- Autonomía en el trabajo
- Relaciones sociales entre los miembros de la organización
- Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo
- Consideración de directivos
- Beneficios y recompensas
- Motivación y esfuerzo
- Liderazgo de directivos

Variable independiente: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Palma define a la satisfacción como aquello que vuelve estable al trabajador y la disposición que este tenga frente al trabajo. (Palma, 2004)

Definición operacional: Escala de comportamiento organizacional en Satisfacción Laboral ECO 50. Adaptado por José Luis Pereyra Quiñones.

Dimensiones de la variable:

- Supervisión
- Ambiente físico
- Prestaciones
- Intrínseca con su trabajo
- Participación en la toma de decisiones

3.3. Población, muestra y muestreo.

En la Asociación contamos con 86 instructores de manejo por lo tanto la población y la muestra coinciden de modo que es un muestreo censal ya que estamos trabajando con toda la población. Este tipo de muestreo lo usamos cuando tenemos poca población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La aplicación de encuesta tuvo un abordaje de persona a persona.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para nuestra primera variable Clima Organizacional usamos la Escala Multidimensional Nro. 10, conocido con el acrónimo EMCO 10, el presente instrumento tomado de Gómez MA, y Vicario OM, y este lo adapto a la realizada

peruana José Luis Pereyra Quiñones en el año 2015 en la ciudad de Lima. La escala contiene 29 ítems distribuidos en ocho dimensiones.

Esta escala es de tipo Likert que tiene como respuesta cinco alternativas para poder responder según la percepción del encuestado. Las siguientes opciones son: nunca, rara vez, alguna vez, casi siempre y siempre. Existen ítems en la escala que están expresados afirmativamente en total son 25 ítems los puntajes de las respuestas son tomados directamente por ejemplo 1=1, 2=2 y así sucesivamente. Cuatro de los ítems son expresados negativamente y son valorados de forma inversa por ejemplo 1=5, 2=4 ...etc.

Para obtener el puntaje de las dimensiones se debe sumar los ítems que le corresponden y para obtener el puntaje global que suman los puntajes directos de las ocho dimensiones. Todo esto podemos verificarlo en la ficha técnica del instrumento.

Para la variable de Satisfacción laboral usamos la Escala ECO 50 que corresponde al acrónimo Escala de Comportamiento Organizacional de Motivación Nro 50, fue adaptado por José Luis Pereyra Quiñones en el año 2015 en la ciudad de Lima. En esta encuesta nos encontramos con cinco dimensiones formadas por 23 ítems. La escala ECO 50 es de respuesta tipo Likert en el cual el evaluado debe elegir entre siete puntos a responder según sus percepciones las siguientes opciones de respuesta son:

Muy satisfecho, Bastante satisfecho, Algo satisfecho, Indiferente, Algo insatisfecho, Bastante insatisfecho, Muy insatisfecho. Estas van enumeradas de mayor a menor en este mismo orden. Todos los ítems de esta escala son enunciados afirmativos y son valorados de forma directa según su puntaje. Tampoco presenta calificaciones inversas.

Para lograr los puntajes finales se debe sumar los ítems correspondientes y el puntaje global se logra sumando los puntajes directos de las 5 dimensiones, esto quiere decir todos los ítems.

3.4.3. Validez y confiabilidad de datos

- Índice de Validez:

Se logro la validez de la encuesta en la ciudad de Lima, con el dictamen de jueces. Utilizando el Coeficiente de Validez de Aiken, procesaron los acuerdos y desacuerdos de los jueces llegando al índice de 1.0 en ambas escalas.

- Índice de Confiabilidad:

El índice de confiabilidad se obtuvo con el Alfa de Cronbach y se obtuvo un índice global de .921 en la escala de Satisfacción Laboral y un índice global de .744 en la escala de Clima Organizacional en la ciudad de Lima. En una muestra de sujetos de 212 de niveles administrativos y operarios.

3.5. Procedimientos

Se realizó el petitorio respectivo con una carta de presentación en la oficina de Administración de la Asociación siendo esta aprobada por los directivos encargados. Para ello se dio una detallada explicación sobre la intención del presente estudio el cual fue abiertamente recibido y aprobado para su aplicación en la muestra de estudio, la cual al finalizar la investigación la asociación entregó la constancia de realización de encuesta firmada por los directivos.

3.6. Método de Análisis de Datos

Los resultados fueron digitalizados en el programa estadístico SPSS de acuerdo a los objetivos planteados y categorías de medición, respetando a cabalidad la calificación de los test y pasando a hoja de cálculo las respuestas sin sesgo alguno.

Se realizó un análisis descriptivo correlacional para interpretar la relación entre variables y sus dimensiones.

3.7. Aspectos Éticos

- Se respetó el anonimato de los instructores, cuidando la privacidad del participante y de la organización.
- Se cumplió con las normas de ética de la Universidad Cesar Vallejo.
- La investigadora se compromete a no influir en respuestas erróneas o dudosas cambiando el sentido de la investigación.
- Cumplimos rigurosamente el código ético del psicólogo del Perú.
- Se consideró la normativa APA en la redacción de esta investigación.
- Finalmente se respetó los referentes bibliográficos y la veracidad de la información presentada en esta investigación, así como también para garantizar la originalidad y derechos de autor esta investigación se someterá a la prueba de Tipográfica Turniting.

IV RESULTADOS

Tabla 1. Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|---|--------------------|----|-------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | ,092 | 85 | ,072 |
| Satisfacción de los trabajadores | ,208 | 85 | ,000 |
| Autonomía en el trabajo | ,239 | 85 | ,000 |
| Relaciones sociales | ,248 | 85 | ,000 |
| Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo | ,201 | 85 | ,000 |
| Consideración de directivos | ,235 | 85 | ,000 |
| Beneficios y recompensas | ,152 | 85 | ,000 |
| Motivación y esfuerzo | ,246 | 85 | ,000 |
| Liderazgo de directivos | ,239 | 85 | ,000 |
| SATISFACCIÓN | ,138 | 85 | ,000 |
| Supervisión | ,193 | 85 | ,000 |
| Ambiente Físico | ,175 | 85 | ,000 |
| Prestaciones | ,081 | 85 | ,200* |
| Intrínseca | ,135 | 85 | ,001 |
| Participación | ,125 | 85 | ,002 |

Las únicas variables que presentaron una distribución normal fueron la variable clima organizacional y la dimensión prestaciones de la satisfacción. Las demás presentaron distribuciones no normales. Por lo tanto, se emplearán pruebas no paramétricas para su análisis.

Tabla 2. Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

| | | Satisfacción Laboral |
|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Clima Organizacional | Coeficiente de correlación | ,361** |
| | R^2 | .130 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 85 |

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral fue de $r_{ho} = .361, p < .05$, lo que indica una relación baja, directa y significativa entre ambas variables.

Tabla 3. Niveles del clima organizacional y sus dimensiones

| | Muy bajo | | Bajo | | Promedio | | Alto | | Muy alto | |
|---|----------|------|------|------|----------|------|------|------|----------|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Clima Organizacional | 7 | 8,2 | 9 | 10,6 | 34 | 40,0 | 24 | 28,2 | 11 | 12,9 |
| Satisfacción de los trabajadores | 2 | 2,4 | 13 | 15,3 | 57 | 67,1 | 8 | 9,4 | 5 | 5,9 |
| Autonomía en el trabajo | | 0,0 | 4 | 4,7 | 65 | 76,5 | 8 | 9,4 | 8 | 9,4 |
| Relaciones sociales | 1 | 1,2 | 5 | 5,9 | 62 | 72,9 | 8 | 9,4 | 9 | 10,6 |
| Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo | 3 | 3,5 | 11 | 12,9 | 60 | 70,6 | 7 | 8,2 | 4 | 4,7 |
| Consideración de directivos | 1 | 1,2 | 14 | 16,5 | 59 | 69,4 | 5 | 5,9 | 6 | 7,1 |
| Beneficios y recompensas | 17 | 20,0 | 11 | 12,9 | 28 | 32,9 | 26 | 30,6 | 3 | 3,5 |
| Motivación y esfuerzo | 1 | 1,2 | 9 | 10,6 | 71 | 83,5 | 2 | 2,4 | 2 | 2,4 |
| Liderazgo de directivos | 2 | 2,4 | 4 | 4,7 | 54 | 63,5 | 24 | 28,2 | 1 | 1,2 |

El clima organizacional presentó puntuaciones principalmente promedio (40%), le siguieron puntuaciones altas (28.2%), luego se encontraron puntuaciones muy altas (12.9%), seguidas de puntuaciones bajo (10.6%) y finalmente muy bajas (8.2%). Los porcentajes de las dimensiones más significativos es de beneficios y recompensas con un (30,6 %), las dimensiones con porcentaje promedio son motivación y esfuerzo con un (83,5%) y liderazgo de directivos con un (63,5 %); por último, la dimensión con porcentaje bajo es de motivación y esfuerzo con un (10,6%).

Tabla 4. Niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones

| | Satisfacción | | Supervisión | | Ambiente Físico | | Prestaciones | | Intrínseca | | Participación | |
|---------------|--------------|------|-------------|------|-----------------|------|--------------|------|------------|------|---------------|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Muy baja | 6 | 7,1 | 5 | 5,9 | 2 | 2,4 | 6 | 7,1 | 8 | 9,4 | 21 | 24,7 |
| Baja | 17 | 20,0 | 25 | 29,4 | 12 | 14,1 | 26 | 30,6 | 21 | 24,7 | 21 | 24,7 |
| Promedio bajo | 14 | 16,5 | 10 | 11,8 | 13 | 15,3 | 9 | 10,6 | 15 | 17,6 | 11 | 12,9 |
| Promedio | 14 | 16,5 | 7 | 8,2 | 23 | 27,1 | 13 | 15,3 | 17 | 20,0 | 12 | 14,1 |
| Promedio alto | 12 | 14,1 | 11 | 12,9 | 15 | 17,6 | 9 | 10,6 | 9 | 10,6 | 10 | 11,8 |
| Alta | 15 | 17,6 | 22 | 25,9 | 11 | 12,9 | 12 | 14,1 | 10 | 11,8 | 7 | 8,2 |
| Muy alta | 7 | 8,2 | 5 | 5,9 | 9 | 10,6 | 10 | 11,8 | 5 | 5,9 | 3 | 3,5 |

La satisfacción presentó puntuaciones principalmente bajas (20%), le siguieron puntuaciones altas (17.6%), luego se encontraron puntuaciones promedio bajo y

promedio (16.5%), seguidas de puntuaciones promedio alto (14.1%), muy alta (8.2%) y muy baja (7.1%). En la dimensión de supervisión puntúa en muy bajo (29,4%) y alto (25,9%). En la dimensión ambiente físico la puntuación significativa en promedio (27,2%). En la dimensión de prestaciones puntúa muy bajo (30,6%). en la dimensión intrínseca el porcentaje también es muy baja (24,7%) y por último en Participación la puntuación es muy baja y baja (24.7%).

Tabla 5. *Tabla inferencial de correlación entre las dimensiones*

| | | Supervisión | Ambiente Físico | Prestaciones | Intrínseca | Participación |
|---|-------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Satisfacción de los trabajadores | <i>rho</i> | ,169 | -,098 | ,245* | ,265* | ,046 |
| | <i>Sig.</i> | ,122 | ,374 | ,024 | ,014 | ,678 |
| | <i>N</i> | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Autonomía en el trabajo | <i>rho</i> | ,237* | ,108 | ,017 | ,239* | -,004 |
| | <i>Sig.</i> | ,029 | ,324 | ,880 | ,028 | ,974 |
| | <i>N</i> | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Relaciones sociales | <i>rho</i> | ,223* | -,041 | ,303** | ,237* | ,148 |
| | <i>Sig.</i> | ,040 | ,712 | ,005 | ,029 | ,176 |
| | <i>N</i> | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo | <i>rho</i> | ,257* | -,014 | ,257* | ,091 | ,220* |
| | <i>Sig.</i> | ,017 | ,901 | ,018 | ,409 | ,043 |
| | <i>N</i> | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Consideración de directivos | <i>rho</i> | ,235* | -,041 | ,167 | ,176 | ,255* |
| | <i>Sig.</i> | ,030 | ,712 | ,127 | ,108 | ,018 |
| | <i>N</i> | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Beneficios y recompensas | <i>rho</i> | -,048 | ,032 | ,240* | ,299** | ,300** |
| | <i>Sig.</i> | ,660 | ,770 | ,027 | ,006 | ,005 |
| | <i>N</i> | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Motivación y esfuerzo | <i>rho</i> | ,053 | -,018 | ,152 | ,105 | ,186 |
| | <i>Sig.</i> | ,628 | ,873 | ,165 | ,339 | ,088 |
| | <i>N</i> | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Liderazgo de directivos | <i>rho</i> | ,338** | ,087 | ,145 | ,245* | ,139 |
| | <i>Sig.</i> | ,002 | ,429 | ,187 | ,024 | ,203 |
| | <i>N</i> | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |

Se observa que ninguna de las dimensiones del clima organizacional se relacionó de manera significativa con la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral. Las correlaciones más fuertes fueron entre Liderazgo de directivos y Supervisión ($rho = .338, p < .05$), relaciones sociales y Prestaciones ($rho = .303, p < .05$), Beneficios y recompensas y Participación ($rho = .300, p < .05$), Beneficios y recompensas e Intrínseca ($rho = .299 < .05$), Satisfacción de los trabajadores e Intrínseca ($rho = .265 < .05$), Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Supervisión ($rho =$

.257 < .05), Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Prestaciones ($rho = .257 < .05$), Consideración de directivos y Participación ($rho = .255 < .05$), Liderazgo de directivos e Intrínseca ($rho = .245 < .05$), Satisfacción de los trabajadores y Prestaciones ($rho = .245 < .05$), Beneficios y recompensas y Prestaciones ($rho = .240 < .05$), Autonomía en el trabajo e Intrínseca ($rho = .255 < .05$), Autonomía en el trabajo y Supervisión ($rho = .237 < .05$), Relaciones sociales e Intrínseca ($rho = .237 < .05$), Consideración de directivos y Supervisión ($rho = .235 < .05$), Relaciones sociales y Supervisión ($rho = .223 < .05$), Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Participación ($rho = .220 < .05$).

V DISCUSIÓN

Todos merecemos un entorno laboral, grupal y personal saludable, para ello necesitamos tomar acción empezando con una investigación que detecte las falencias de cada empresa. Y poder hacer frente a ello con un plan estratégico de mejora.

En los resultados de correlación de esta investigación. La correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral fue de $rho = .361, p < .05$, lo que indica una relación baja, directa y significativa entre ambas variables. Según estos resultados se pudo interpretar una relación con la investigación realizada en la ciudad de Lima por Flores Ruiz & Rocha Durand (2021), donde apreciamos el siguiente estudio con las mismas variables de Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores. La muestra total estuvo conformada por 83 colaboradores y se usó los mismos instrumentos que se emplearon en esta investigación. En los resultados de la investigación se indica una significativa correlación directa en las variables de satisfacción laboral y clima organizacional, demostrando la relación directa también en sus dimensiones.

En cuanto a la variable de Clima organizacional, presentó puntuaciones principalmente promedio (40%) esto nos da a entender que existe una influencia significativa en la percepción de los evaluados, le siguieron puntuaciones altas (28.2%), seguidas de puntuaciones muy altas (12.9%) y finalmente muy bajas (8.2%). Hacemos una comparación con la investigación de Rubio Niny (2018), en TEXAS, en una investigación realizada en Colombia titulada Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador, los resultados que arrojó el instrumento en general son: en la empresa hay una percepción positiva en torno al clima organizacional, ya que se destacan elementos como el buen ambiente de trabajo, la solidaridad, el trabajo en equipo y el respeto. Pero a la vez arrojó resultados negativos para la variable de satisfacción laboral, entonces los trabajadores no tienden a tener más esfuerzo en sus funciones laborales; se deduce que el buen clima laboral no determina el nivel de satisfacción que puede tener el trabajador en su área laboral.

La satisfacción presentó puntuaciones principalmente bajas (20%), le siguieron puntuaciones altas (17.6%), luego se encontraron puntuaciones promedio bajo y promedio (16.5%), seguidas de puntuaciones promedio alto (14.1%), muy alta (8.2%) y muy baja (7.1%). Estos resultados nos recuerdan la investigación en México por (Carballo, Álvarez, y Garcia, 2015), donde en el censo aplicado en 97 trabajadores. En los resultados se demostró que el 76% de los trabajadores encuentran favorable el clima organizacional por ende se sienten comprometidos en sus funciones, pero en relación a la Satisfacción Laboral el 42% evidenció estar parcial a regularmente satisfechos. Esto quiere decir que no necesariamente el Clima organizacional va a elevar la satisfacción laboral como ya lo hemos mencionado con anterioridad.

También podemos destacar la investigación de Peralta (2018), empresa de minería y construcción se realizó un estudio con 210 trabajadores, donde en sus resultados en la prueba de chi cuadrado muestra que las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores no presentan relación estadísticamente significativa.

Se observa la relación entre las dimensiones y las correlaciones más fuertes fueron entre Liderazgo de directivos y Supervisión ($r_{ho} = .338, p < .05$), relaciones sociales y Prestaciones ($r_{ho} = .303, p < .05$), Beneficios y recompensas y Participación ($r_{ho} = .300, p < .05$), Beneficios y recompensas e Intrínseca ($r_{ho} = .299 < .05$), estas relaciones tienen similitud con la investigación realizada en la ciudad de Arequipa por Hervacio Lermo (2021) en 47 efectivos de una comisaria. En los resultados se demuestra una correlación positiva alta entre sus variables, así como también entre sus dimensiones. Podemos evidenciar en esta investigación la importancia de tener un plan estratégico y poder analizar como es que las dimensiones se van relacionando y como lograr una adecuada intervención.

Tener un plan de intervención para mejorar el clima y la satisfacción laboral es tan importante como contratar al personal correcto y calificado para sus funciones. Hago

mención al estudio realizado en la Ciudad de Arequipa en ocho empresas arequipeñas que prestan sus servicios en diferentes rubros. En la investigación se puede apreciar que se exige cumplir a sus trabajadores exhaustivamente su trabajo asegurando el 100% en todas sus funciones, por otro lado, la empresa no se preocupa por observar cuales son las necesidades que tienen sus trabajadores, tampoco se les brinda el apoyo ni las recompensas necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales. Por ende, los trabajadores al no tener apoyo institucional, utilizan las relaciones interpersonales como apoyo social. (Gallegos, 2013). Muchas veces las empresas se enfocan en lograr el mas alto rendimiento en sus servicios dejando de lado su recurso mas importante que es el ser humano y este es el recurso mas sensible en cuanto a los cambios que se desea obtener dentro de la institución.

VI CONCLUSIONES

Primera: El clima organizacional y la satisfacción laboral presentaron una relación de $\rho = .361, p < .05$, lo que indica una relación baja, directa y significativa entre ambas variables.

Segunda: El clima organizacional presentó puntuaciones principalmente promedio (40%), le siguieron puntuaciones altas (28.2%), luego se encontraron puntuaciones muy altas (12.9%), seguidas de puntuaciones promedio bajas (10.6%) y finalmente muy bajas (8.2%).

Tercera: La satisfacción presentó puntuaciones principalmente bajas (20%), le siguieron puntuaciones altas (17.6%), luego se encontraron puntuaciones promedio bajo y promedio (16.5%), seguidas de puntuaciones promedio alto (14.1%), muy alta (8.2%) y muy baja (7.1%).

Cuarta: Las correlaciones más fuertes entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral fueron entre Liderazgo de directivos y Supervisión, relaciones sociales y Prestaciones, Beneficios y recompensas y Participación, Beneficios y recompensas e Intrínseca, Satisfacción de los trabajadores e Intrínseca, Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Supervisión, Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Prestaciones, Consideración de directivos y Participación, Liderazgo de directivos e Intrínseca, Satisfacción de los trabajadores y Prestaciones, Beneficios y recompensas y Prestaciones, Autonomía en el trabajo e Intrínseca, Autonomía en el trabajo y Supervisión, Relaciones sociales e Intrínseca, Consideración de directivos y Supervisión, Relaciones sociales y Supervisión, Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Participación.

VII RECOMENDACIONES

Primera: Incrementar la relación entre la asociación y los instructores ya que estos no se sienten parte de la asociación, para ello se emplearía reuniones grupales, actividades deportivas, agasajos, entre otros, para los miembros de la asociación y los instructores.

Segunda: Implementar áreas donde los instructores puedan tener un espacio propio con algunas características que propicie un mayor rendimiento como por ejemplo una sala de descanso exclusiva para elevar la calidad de trabajo de estos y ampliar las zonas de sombra en el área de trabajo.

Tercera: Planificar incentivos que puedan favorecer a los instructores, así como también reconocimientos que los hagan sentir importantes en la asociación, como, por ejemplo: instructor del mes, horas gratis, premio al mejor colaborador, etc.

Cuarto: Fortalecer las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la asociación de esta manera incrementaremos confianza y empatía.

Quinto: Promover nuevas investigaciones para poder tener una visión más amplia de las fortalezas y debilidades de la asociación y así tener propuestas de mejora más especializadas en la asociación.

REFERENCIAS

- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Edictorial Trillas.
- Carballo, A., Álvarez, H. R., & Garcia, M. I. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, mexico. *hitos de ciencias económico administrativas*.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico.
- Fernandez, R. G. (2008). Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados: Conceptos para la formación de técnicos de prevención de nivel básico y los recursos preventivos (Club Unive). España: Club Universitario.
- Flores Ruiz, C. E., & Rocha Durand, R. G. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. *UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*.
- Gallegos, W. L. (2013). Clima Organizacional en ocho empresas de Arequipa. *Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú, 4*.
- González; Ramirez; Terán y Palomino. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1)*, 1157.
- González, M. (2006). *Habilidades directivas*. Malaga, España: Innovación y cualificación S.L.
- Hannoun, G. (2011). Satisfaccion Laboral. *Universidad Nacional de Cuyo*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, M. d. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hervacio Lermo, D. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la comisaría del distrito de Cerro Colorado, región Arequipa.
- Meliá, J. L., & Peiró., J. M. (1989). La medida de la satisfaccion laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfaccion S20/23. *Universidad de Valencia*.
- Mendez Alvarez, C. E. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogota: Editorial universidad del Rosario.

- Organización Panamericana de la Salud.* (s.f.). Obtenido de OPS:
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palma Carrillo, S. (2004). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología.*
- Palma, S. C. (2004). *Escala de Clima laboral CL- SPC Manual.* Obtenido de www.academia.edu
- Patlan Pérez, J., & Flores Herrera, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Facultad de Psicología de la UNAM-México.*, 131.
- Peralta Delgado, L. N. (2018). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de trabajadores en la Empresa DCR Minería y Construcción. Arequipa, 2018.
- Pinto, J. M. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberth. *Universidad EAFIT.*
- Ramirez, L. V. (2017). Clima Organizacional y satisfaccion Laboral en las compañías de transporte de carga pesada en el Catón el Empalme. *Universidad de Espiritu Santo.*
- Risco Mozo, J. A. (2020). Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”- 2020. *UNIVESIDAD CESAR VALLEJO.*
- Rubio Niny, J. W. (2018). Clima organizacional y satisfaccion laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia. *Universidad Externado de Colombia.*
- Sucapuca, J. C. (2020). Condiciones de trabajo y satisfaccion laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca. *Universidad Cayetano Heredia.*

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Dimensiones | Definición operacional | Indicadores | | | |
|--|---|--|--|---|-------------------|---|------------------------------|
| Clima Organizacional Variable Dependiente | Mendez (2006) se trata de todas las percepciones que el trabajador obtiene de su propio ambiente laboral, este los percibe según las emociones y sentimientos que la organización le produzcan lo cual se verá reflejado en su comportamiento satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. | ➤ Satisfacción en los trabajadores | Escala multidimensional de Clima Organizacional EMCO 10 Adaptado por José Luis Pereyra Quiñones. | 1,2,3,4. | | | |
| | | ➤ Autonomía en el trabajo | | 5,6,7 | | | |
| | | ➤ Relaciones sociales entre los miembros de la organización | | 8,9,10 | | | |
| | | ➤ Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo | | 11,12,13,14 | | | |
| | | ➤ Consideración de directivos | | 15,16,17,18,19 | | | |
| | | ➤ Beneficios y recompensas | | 20,21,22,23 | | | |
| | | ➤ Motivación y esfuerzo | | 24,25,26 | | | |
| | | ➤ Liderazgo de directivos | | 27,28,29 | | | |
| | | Satisfacción laboral Variable Independiente | | Palma define a la satisfacción como aquello que vuelve estable al trabajador y la disposición que este tenga frente al trabajo. (Palma, 2004) | ➤ Supervisión | Escala de comportamiento organizacional en Satisfacción Laboral ECO 50 Adaptado por José Luis Pereyra Quiñones. | 513, 514, 515, 516, 517, 518 |
| | | | | | ➤ Ambiente físico | | 506, 507, 508, 509, 510 |
| ➤ Prestaciones | 504, 511, 512, 522, 523 | | | | | | |
| ➤ Intrínseca con su trabajo | 501, 502, 503, 505 | | | | | | |
| ➤ Participación en la toma de decisiones | 519, 520, 521 | | | | | | |

Anexo 2: Autorización del autor de los instrumentos utilizados

JLPQ. José Luis Pereyra Quiñones. Psicometrista

16 de julio del 2022

Señores

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

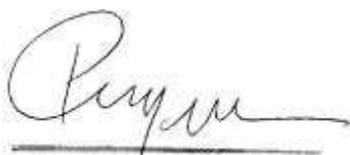
Escuela de Psicología

De mi consideración

Mediante la presente otorgo el permiso temporal de uso de EMCO10 y ECO 50. con fines de investigación. El cual no podrá comercializar ni vender ni ceder ningún permiso. En la versión publicable del trabajo de investigación no puede figurar ni aparecer el mencionado test en su versión completa para evitar el pirateo ilegal.

Autorizo a Victoria Ramos Cueto, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo la Escala denominadas: EMCO10 y ECO 50 para su Investigación de tesis titulada: "Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Instructores de manejo de una Asociación privada, 2022"

Atentamente,



JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539



José Luis Pereyra
Quiñones Psicólogo
coordinador Gerente de
NEOTEST Editores

Psje. Csinelli 110. Lima 25. Perú.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos - Test de Clima Organizacional

| | | | | |
|------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| 1 : nunca | 2 : casi nunca | 3 : a veces | 4 : casi siempre | 5 : siempre |
|------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|

- (1) (2) (3) (4) (5) **001.** Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **002.** Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **003.** Dentro de la organización los trabadores disfrutan realizar sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **004.** Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **005.** Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **006.** Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **007.** Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual desea realizar sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **008.** Los trabajadores se llevan bien entre ellos
- (1) (2) (3) (4) (5) **009.** En la organización hay compañerismo entre los trabajadores
- (1) (2) (3) (4) (5) **010.** Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema
- (1) (2) (3) (4) (5) **011.** Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo
- (1) (2) (3) (4) (5) **012.** Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo
- (1) (2) (3) (4) (5) **013.** En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales
- (1) (2) (3) (4) (5) **014.** En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable
- (1) (2) (3) (4) (5) **015.** El director trata a su personal de la manera más humana posible
- (1) (2) (3) (4) (5) **016.** El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto
- (1) (2) (3) (4) (5) **017.** Los directivos dan apoyo a su personal en realización de sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **018.** El jefe trata con indiferencia a su personal
- (1) (2) (3) (4) (5) **019.** Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada
- (1) (2) (3) (4) (5) **020.** La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades
- (1) (2) (3) (4) (5) **021.** Dentro de la organización todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **022.** La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño
- (1) (2) (3) (4) (5) **023.** Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores
- (1) (2) (3) (4) (5) **024.** Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo
- (1) (2) (3) (4) (5) **025.** Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas
- (1) (2) (3) (4) (5) **026.** Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **027.** El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **028.** En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas
- (1) (2) (3) (4) (5) **029.** Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la empresa

Gracias por su colaboración

Edad:

Sexo:

Área que pertenece:

Cargo:

Fecha:

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos - Test de Satisfacción Laboral

INICIO

Muy Satisfecho: **7**

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **501.** *Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo*

Bastante Satisfecho: **6**

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **502.** *Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.*

Algo Satisfecho: **5**

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **503.** *Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan*

Indiferente.: **4**

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **504.** *El salario que usted recibe*

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **505.** *Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar*

Algo Insatisfecho: **3**

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **506.** *La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.*

Bastante Insatisfecho: **2**

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **507.** *El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo*

Muy Insatisfecho: **1**

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **508.** *La iluminación de su lugar de trabajo*

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **509.** *La ventilación de su lugar de trabajo.*

Edad:

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **510.** *La temperatura de su local de trabajo*

.....

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **511.** *Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa*

Sexo:

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **512.** *Las oportunidades de promoción que tiene.*

.....

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **513.** *Las relaciones personales con sus superiores.*

Área que pertenece:

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **514.** *La supervisión que ejercen sobre usted*

.....

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **515.** *La proximidad y frecuencia con que es supervisado*

Cargo:

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **516.** *La forma en que sus supervisores juzgan su tarea*

.....

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **517.** *La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa*

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **518.** *El apoyo que recibe de sus superiores.*

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **519.** *La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo*

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **520.** *Su participación en las decisiones de su departamento o sección*

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **521.** *Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa*

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **522.** *El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.*

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) **523.** *La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA REYES LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Instructores de Manejo de una Asociación Privada, 2022.", cuyo autor es RAMOS CUETO VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Setiembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| GARCIA REYES LILIANA PASAPORTE: G35506966 ORCID: 0000-0001-5404-3100 | Firmado electrónicamente por: GGARCIARE12 el 06-10-2022 17:56:28 |

Código documento Trilce: TRI - 0429405