



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

**LOS VALORES RELATIVOS AL TRABAJO Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL AMBIENTE LABORAL SUBJETIVO EN
ONG'S EN LIMA METROPOLITANA, 2022**

**PRESENTADO POR
CRISTIAN JESUS GARCIA LOPEZ**

**ASESOR
PAUL ROGER BROCCA ALVARADO**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ

2022



Reconocimiento

CC BY

El autor permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**LOS VALORES RELATIVOS AL TRABAJO Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL AMBIENTE LABORAL SUBJETIVO EN
ONG'S EN LIMA METROPOLITANA, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

PRESENTADO POR:

CRISTIAN JESUS GARCIA LOPEZ

ORCID: 000-0002-3952-9521

ASESOR:

MG. PAUL ROGER BROCCA ALVARADO

ORCID: 0000-0003-1093-028X

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y la salud, la fe y las fuerzas para seguir creciendo a nivel personal y profesional.

A mi querida esposa Mariella y a mi querido hijo Doménico, ya que son mi motivación de cada día y mi anhelo de superación.

A mi querida madre Liliana y a mis abuelos Gerardo y Victoria que siempre me hacen evocar el esfuerzo y el valor de hacer frente a las dificultades de la vida.

A la Orden de los Frailes Dominicos en el Perú, ya que forman parte de mi vida como buenos amigos y hermanos.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, Mg. Paúl Brocca Alvarado, por haberme acompañado en este proceso interesante de la realización de la tesis magistral.

A las diferentes organizaciones sin fines de lucro que me han brindado su valioso apoyo y me han permitido realizar mi estudio en sus diferentes equipos de trabajo.

A los profesores e investigadores nacionales y extranjeros que me han brindado su valioso apoyo y me han dado ese soporte académico necesario para llevar a cabo este trabajo académico.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	14
1.1. Bases Teóricas	14
1.1.1. Los valores relativos al trabajo	14
1.1.2. El clima organizacional del ambiente subjetivo	19
1.2. Evidencias Empíricas o antecedentes de la investigación	24
1.2.1. Antecedentes nacionales	24
1.2.2. Antecedentes internacionales	25
1.3. Planteamiento del problema	28
1.3.1. Descripción de la realidad problemática	28
1.3.2. Importancia de la investigación	30
1.3.3. Formulación del problema	33
1.4. Justificación de la investigación	33
1.5. Objetivos de la investigación	34
1.5.1. Objetivo general	34

1.5.2. Objetivos específicos	34
1.6. Hipótesis	34
1.6.1. Formulación de hipótesis	33
1.6.2. Variables y definición operacional	35
1.6.3. Definición operacional de variables	35
1.7. Definición de términos básicos	36
CAPÍTULO II: MÉTODO	37
2.1. Tipo y diseño de investigación	37
2.2. Participantes	37
2.3. Medición	39
2.3.1. Escala de valores relativos al trabajo	39
2.3.2. Clima organizacional del ambiente laboral subjetivo	42
2.4. Procedimiento	47
2.5. Análisis de datos	47
2.6. Aspectos éticos	48
CAPÍTULO III: RESULTADOS	49
3.1. Análisis descriptivos	49
3.2. Análisis correlación	53
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	56
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable: EVRT y ECALS	35
Tabla 2. Características sociodemográficas de la muestra	38
Tabla 3. Validez de contenido de la EVRT según el Coeficiente V de Aiken	40
Tabla 4. Análisis factorial exploratorio para los ítems de la EVRT	41
Tabla 5. Validez de contenido ECALS, según el coeficiente V. de Aiken	43
Tabla 6. Resultados del análisis factorial de la ECALS	45
Tabla 7. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los EVRT	49
Tabla 8. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de ECALS	50
Tabla 9. Estadísticos descriptivos de los VRT según puesto que ocupa	51
Tabla 10. Estadísticos descriptivos de los VRT según sexo	51
Tabla 11. Estadística descriptivos de los ECALS según puesto que ocupa	52
Tabla 12. Estadísticos descriptivos de los ECALS según sexo	52
Tabla 13. Análisis de correlación de EVRT y ECALS	53
Tabla 14. Análisis de correlación de las dimensiones de EVRT y ECALS	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura dinámica de los valores de acuerdo con la Teoría Universal de Schwartz.	17
Figura 2. Continuum de los niveles del Clima Organizacional de Chiavenato	20
Figura 3. Modelo de Ambiente Laboral Subjetivo para Clima Organizacional	23

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación fue estudiar la relación entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en trabajadores y voluntarios de organizaciones no gubernamentales (ONG'S) en Lima metropolitana. Esta investigación presenta un diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 358 personas con edades entre 18 a 60 años ($M=1.86$, $DE=0.6488$), coordinadoras de organizaciones, 96% mujeres y 4% hombres, se aplicó el instrumento para la primera variable la Escala de Valores hacia el Trabajo (EVT) y para segunda variable la Escala de Clima Organizacional del Ambiente Laboral Subjetivo (ECALS). Se encontró que existen relaciones directas y significativas entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en trabajadores y voluntarios de ONG de Lima Metropolitana

Palabras claves: valores relativos al trabajo, clima organizacional del ambiente laboral subjetivo, voluntarios, trabajadores, organizaciones no gubernamentales

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the relationship between values related to work and the organizational climate of the subjective work environment in workers and volunteers of non-governmental organizations (NGOs) in metropolitan Lima. This research presents a non-experimental, quantitative, descriptive correlational design. The sample consisted of 358 participants, between 18 to 60 years old ($M=1.86$, $SD=0.6488$), coordinators of organizations. The Work Values Scale (EVT) was applied for the first variable and the Subjective Work Environment Organizational Climate Scale (ECALS) for the second variable. Significant and direct relationships were found between the values related to work and the organizational climate of the subjective work environment in workers and volunteers of NGOs in Metropolitan Lima.

Keywords: values related to work, organizational climate of the subjective work environment, volunteers, workers, non-governmental organization

PAPER NAME

Cristianhoy.docx

AUTHOR

PAUL BROCA ALVARADO

WORD COUNT

12089 Words

CHARACTER COUNT

66283 Characters

PAGE COUNT

56 Pages

FILE SIZE

571.2KB

SUBMISSION DATE

Dec 1, 2022 6:55 PM GMT-5

REPORT DATE

Dec 1, 2022 7:00 PM GMT-5



18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mundo globalizado exige cambios permanentes en todas las organizaciones, ya que el constante devenir promete un mundo más competitivo y con ello un crecimiento que busca un posicionamiento dentro de las empresas cada día más innovadoras. Por lo tanto, debemos tener presente la importancia de los valores en las personas y por ende en las organizaciones. Según Machado (2020), los valores pueden ser considerados objetivos deseables que motivan a las personas a actuar en situaciones específicas de su vida.

Toda organización debe centrar su atención en el potencial que posee cada trabajador, es decir, su enfoque no sólo se concentrará en la parte operativa - productiva, sino sobre todo deberá centrarse en el desarrollo y el bienestar personal de cada colaborador. De esta manera cabe resaltar la importancia que guardan las variables que conducirán esta investigación, los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo. Ambas variables, son sumamente importantes para toda organización, ya que ello permite visualizar diferentes aspectos claves en el desarrollo organizacional como: compromiso, fidelización, y responsabilidad, entre otros. Además, se observó y analizó la realización de los objetivos individuales y en consecuencia los objetivos estratégicos de una organización.

Por lo tanto, en este trabajo de investigación se dedica a exponer la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional en el ambiente laboral subjetivo en ONG'S, Lima Metropolitana, 2022?

Esta investigación está dirigida a organizaciones sin fines de lucro siglas utilizadas por la SBS en su guía elaborada a través de su unidad de inteligencia financiera de la República del Perú (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, 2018) - u organizaciones no gubernamentales (ONG), conformadas por grupos de personas que donan tiempo, esfuerzo y trabajo de forma voluntaria para contribuir en actividades de interés común. Sin embargo, no se limita sólo a voluntarios sino también a los trabajadores de cualquier organización, ya que siempre se poseen valores que hacen que una institución posea su identidad y sobre todo alcance un grado de prestigio y valoración, por tal motivo es muy importante analizar de qué manera repercuten ambas variables en el crecimiento personal y profesional de cada trabajador y voluntario, para el desarrollo sostenido y eficiente de una organización.

El primer capítulo, está conformado por el marco teórico, en esta parte de la investigación se da el sustento respectivo a las variables de investigación, teniendo en cuenta las evidencias empíricas nacionales e internacionales, las bases teóricas y el desarrollo de los términos básicos. También se puede encontrar el planteamiento del problema, los objetivos, justificación, hipótesis y las variables de la investigación.

En el segundo capítulo se expone la metodología utilizada en el presente estudio, tipo y diseño que se utilizó para obtener la muestra y la población a estudiar, los procedimientos y las técnicas utilizadas para la recaudación de datos.

El capítulo tercero muestra los resultados de la investigación explicando y desarrollando los objetivos propuestos a través de los análisis inferenciales y descriptivos. También se puede observar la contrastación de las hipótesis.

El cuarto y último capítulo está conformada por la discusión, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias que han sido consultadas para desarrollar la investigación.

Finalmente se realizó el aporte significativo no sólo en nuestro medio local y nacional, sino también en el internacional, ya que hoy en día existen muchas instituciones sin fines de lucro a nivel mundial que se dedican a realizar diferentes aportes para el bien de la humanidad y del medio ambiente. El prestigio de estas organizaciones se debe prioritariamente a su cultura de valores, y es aquí donde radica el fin último de esta investigación, conocer la importancia de la relación que guardan los valores con el clima organizacional para el desarrollo eficiente de los trabajadores dentro de una organización.

Esta investigación será muy valiosa no solo para las organizaciones sin fines de lucro, sino para muchas organizaciones que hoy en día se enfocan prioritariamente en los resultados económicos y en su buen posicionamiento, dejando de lado la importancia del grado de satisfacción que debe existir en los trabajadores y la existencia de un clima favorable para el crecimiento sostenible de cualquier organización.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Bases Teóricas

1.1.1 Los valores relativos al trabajo

El significado de los valores y la importancia que guardan han significado para la humanidad algo muy esencial, ya que constituyen la cultura interna que toda organización debe poseer para alcanzar los diferentes objetivos establecidos, ya sean de índole personal o institucional. Alcaide (2018), manifiesta que la cultura es el sistema de valores que guían nuestros comportamientos, y es determinante en cualquier grupo, porque cuando se comparten unos mismos valores es mucho más fácil la armonía, unir fuerzas, remar en la misma dirección y construir en positivo.

Los valores no podrían ser estudiados sin antes mencionar a aquellos psicólogos sociales que han recorrido un arduo camino de investigación para lograr lo que ahora se conoce en referencia a los valores de la psicología social. Los valores están integrados en la vida de cada ser humano, no se puede excluir en el desarrollo eficiente tanto lo individual como en lo organizacional.

Quien da inicio a los estudios de los valores es Gordon W. Allport (1921), claramente es detallado en Sosa y Moreno (2021), ellos manifiestan que Allport consideró que la mejor manera de entender la personalidad de una persona es a través de una evaluación de los valores de cada individuo. El estudio de este esquema de valores es la matriz central del desarrollo de la personalidad. Por lo tanto, el aporte de los valores de Allport ha sido muy importante, su test ha sido uno de los instrumentos más utilizados para medir los valores durante 50 años.

Rokeach (1973) fue el primero en estudiar los valores humanos dentro de psicología social y organizacional, además es un referente importante en el estudio de los valores. En su libro *The nature of human values* sostuvo que los valores son

las principales variables dependientes en el estudio de la sociedad, cultura y la personalidad, y son las principales variables independiente que se presentan en el estudio de las actitudes sociales y del compromiso. Manifiesta que el valor, es la clave en todas las ciencias sociales.

El psicólogo social que ha hecho un excelente aporte sobre los valores a través de sus valiosas investigaciones es Shalom Schwartz, gracias a su teoría se ha podido seguir desarrollando este tema muy particular y esencial para cualquier organización sin importar el área en la cual se desarrolle. Este autor siguió de cerca la teoría de Rokeach, y poco a poco fue ampliando sus conocimientos al punto de emplear sus propios instrumentos y formular su propia teoría.

Según Machado (2020), Schwartz manifiesta que aquello que motiva actuar a las personas son los objetivos deseables inmersos en los valores. Por lo tanto, mientras más deseables sean los valores en una determinada situación, mayor será la motivación de actuar de los seres humanos. Schwartz consideró que el punto de partida para identificar el valor humano es responder al menos uno de los tres requisitos humanos universales, a conocer, la interacción social coordinada, la supervivencia y el bienestar.

Según la teoría de valores de Schwartz y Bilsky (1990), existen 10 tipologías motivacionales a conocer: (1) Hedonismo: Está conformado por valores cuya finalidad es buscar el placer y la gratificación sensual. (2) Autorrealización: sólo a través del esfuerzo, la capacidad y el reconocimiento social se lograría obtener el éxito personal (3) Poder social: La sociedad insta la división de responsabilidades y funciones, que surgen de modo de relación de dominación y subordinación, justificando que el poder se convierte en valor; buscando la meta de este tipo de valor del estatus, control social de las personas, prestigio y los recursos. (4)

Autodeterminación: es aquello que da origen a la independencia de pensamiento, opción y acción. (5) Conformidad: es el manejo del control del impulso y del comportamiento conforme a la norma y expectativa social. (6) Benevolencia: se preocupa y busca el interés por el bienestar de los individuos más cercanos. (7) Universalismo o filantropía: Comprende valores propensos a admitir y entender al resto, se preocupa por el bienestar común del mundo. (8) Tradición: Es la aceptación y el respeto de las costumbres e ideales de la sociedad. (9) Seguridad: resguardar la integridad personal y social, para preservar la estabilidad. (10) Estimulación: está dirigida a la búsqueda de excitación, cambio y novedad necesarios para lograr conservar un buen nivel de funcionamiento.

Las tipologías motivacionales mencionadas se ubican en dos dimensiones bipolares: (1) Por un lado, la autotranscendencia contra autopromoción, esta dimensión confronta la búsqueda del bienestar del ser humano y del éxito personal y del poder; y (2) por otra parte, se tiene la apertura al cambio contra la conservación, busca los límites a favor de la estabilidad del grupo a través de la confrontación de la independencia y autonomía.

Sosa y Moreno (2021) mencionan que en todas las diversas culturas donde se han evaluado los valores siempre se ha visto las relaciones dinámicas que entre sí mantienen. Las diferentes investigaciones de Schwartz han identificado estos tipos motivacionales en sus resultados.

Figura 01

Estructura dinámica de los valores de acuerdo con la Teoría Universal de Schwartz (1992)



Fuente: Tomado de Arciniega y Gonzáles (2000)

Arciniega y Gonzáles (2000) exponen que esta estructura dinámica según la teoría de Schwartz posee diez tipos motivacionales, éstas a su vez están inmersas en cuatro factores de orden superior que integran a dos dimensiones bipolares. Siendo la apertura al cambio la primera dimensión, ya que expresa un contenido motivacional relativo y posee un primer orden, esta dimensión contiene los tipos de autodirección y estimulación. Finalmente, la otra dimensión se encuentra al extremo opuesto y posee los valores relacionados con la conservación, en este factor vemos agrupados los tipos motivacionales de conformidad, tradición y seguridad.

Para Porto y Tamayo (2003) los valores relativos de trabajo (en adelante VRT) son creencias en referencia a las metas, objetivos o recompensas deseadas,

que mantienen un orden jerárquico, que las personas buscan por medio del trabajo, que guían su conducta, la evaluación de sus resultados, del contexto y la elección de alternativa laboral. Por su parte, Moreno y Marcaccio (2012) definen los VRT como aquellos valores que destacan en el sistema personal de valores frente a las decisiones que toman las personas en el ámbito laboral – ocupacional. Mencionan además la importancia que guardan, ya que guían las vidas laborales de los trabajadores. Se concibe que la vida laboral de los individuos es aquella que empieza con la elección vocacional, en otras palabras, es la formación previa al desempeño de una ocupación. Esta elección se expone en juego de valores hacia el trabajo.

Dimensiones de los Valores Relativos del Trabajo

Sosa y Moreno (2021) describen cuatro dimensiones:

El reconocimiento social: se hace referencia cuando la sociedad reconoce a la persona por las labores que realiza, puede ser profesionalmente o se desempeña en una ocupación y que es sobresaliente en el medio.

Altruismo: es cuando la persona se siente útil en la sociedad y procura hacer el bien hasta a costa del mismo. Son individuos que sienten que su trabajo mejora la vida de otras personas y beneficiando a la comunidad.

Aspiraciones económicas: Son personas que están en la búsqueda de mejorar las condiciones de su vida a través del trabajo y conseguir los logros materiales, se sienten con independencia financiera.

Realización personal: Son personas que sienten que las experiencias en el trabajo le favorecen en el desenvolvimiento de las competencias individuales. Además, son aquellos que están buscando desarrollarse personalmente, con la creatividad y son autores de su vida.

1.1.2 Clima organizacional del ambiente subjetivo

El clima organizacional es sin duda un indicador importante en toda organización, ya que nos permite visualizar el panorama real de lo que acontece diariamente dentro del ambiente laboral. Cuando el clima organizacional se torna positivo, las relaciones interpersonales también se tornan positivas, fortaleciendo equipos de trabajos que perduran en el tiempo. Esto hace posible el desarrollo de talentos de forma individual y colectivo. El resultado final de un buen clima, no sólo se limita en alcanzar resultados positivos para la organización, sino sobre todo favorece al bienestar positivo de todos los colaboradores. Esto permite observar cómo es el ambiente subjetivo de cada persona, el grado de motivación, satisfacción, compromiso, identificación, ya que el bienestar subjetivo está íntimamente relacionado a la calidad de vida de todo individuo.

Ramírez y Domínguez (2012) definen al clima organizacional como aquellos comportamientos, sentimientos y actitudes que caracterizan la vida en la institución. Mencionan además que las percepciones individuales son la base del clima en una organización. Los trabajadores, las relaciones entre los equipos de trabajo, el desempeño laboral forma parte del clima organizacional.

Chiavenato (2011) manifiesta que mientras se satisfaga las necesidades personales y se tenga siempre en consideración la moral, se podrá considerar un clima organizacional fuerte y saludable. Lo contrario ocurre cuando no se atiende a estas necesidades, haciendo que clima se torne débil y perjudicial. Por lo tanto, el clima está relacionado íntimamente con el grado de motivación existente entre los miembros de la organización, esto a su vez forma parte del ambiente interno institucional.

El clima se apoya fuertemente en la cultura organizacional y esta a su vez se apoya en los valores existentes dentro de una organización. Un clima positivo motiva e inspira a cualquier miembro, logra resaltar el optimismo, emoción orgullo. Todo ser humano tiene una percepción diferente de la vida, tiene sus propias necesidades que lo llevan a tomar decisiones trascendentales, por eso el clima laboral es afectado de forma negativa en algunos casos y positiva según el grado de satisfacción de cada individuo que forma parte de una organización.

Figura 02

Continuum de los niveles del clima organizacional de Chiavenato



Fuente: Tomado de Chiavenato (2011)

Según Pérez-Luco (2008), el pilar básico para gestionar cualquier grupo de personas dentro de cualquier organización lo forman el clima laboral, la cultura organizacional y los procedimientos del departamento del recurso humano. La dinámica de una organización se establece desde la interrelación de variables organizacionales internas, siendo éste un concepto multidimensional, que

considera factores de estructura, variables personales, ambiente físico y social. Por lo tanto, la causa de fracaso de intervenciones en estas áreas, recae en el punto de partida, el conocimiento sistemático de las características del grupo, sus percepciones, sus expectativas, y sus creencias, entre otros.

Por otro lado, el constructo del Ambiente Laboral Subjetivo (en adelante ALS), menciona que la cultura organizacional y el apoyo del líder influyen en el clima de las organizaciones, buscando moderar las percepciones individuales influyendo de forma recíproca en los procesos intersubjetivos hasta alcanzar el bienestar laboral y el rendimiento de la organización (Pérez-Luco, 2008).

El clima en las organizaciones es muy valioso, ya que en la medida que este clima se torne positivo, el trabajo que realicen los colaboradores será eficiente y duradero en el tiempo, logrando alcanzar los resultados esperados. Por lo tanto, es importante observar el comportamiento individual de los trabajadores, sus motivaciones, sus aspiraciones, aquello que les permite sentir ese grado de pertenencia, sólo así se podrá conocer la fidelización y el compromiso que poseen frente a la organización.

En cuanto a la evaluación del ALS, Barría-González et al. (2021) manifiestan que la Escala de Clima Organizacional del Ambiente Laboral Subjetivo (ECALS) admite la investigación del comportamiento individual y colectivo dentro de las instituciones. Ayuda a obtener un diagnóstico más preciso del entorno laboral. Además, intenta comparar las dimensiones de los trabajadores que se desarrollan en diversas organizaciones como públicas, privadas con fines o sin fines de lucro, discriminando las condiciones que afectarían, de forma positiva o negativa, a los trabajadores de diferentes tipos de organizaciones.

Dimensiones del clima organizacional del ambiente laboral subjetivo

Tanto Acosta et al. (2011), como Pérez-Luco (2008) describen las dimensiones del clima organizacional.

Confianza organizacional: Confianza vertical que se da entre la dirección y los empleados/equipos de trabajo; y Confianza horizontal, entre los compañeros de trabajo.

Apoyo social: La confianza entre compañeros y el buen desempeño en equipo radica en la calidez y en la calidad humana que existe dentro del ámbito laboral. La solidaridad recíproca da origen a la aceptación de las relaciones entre los pares.

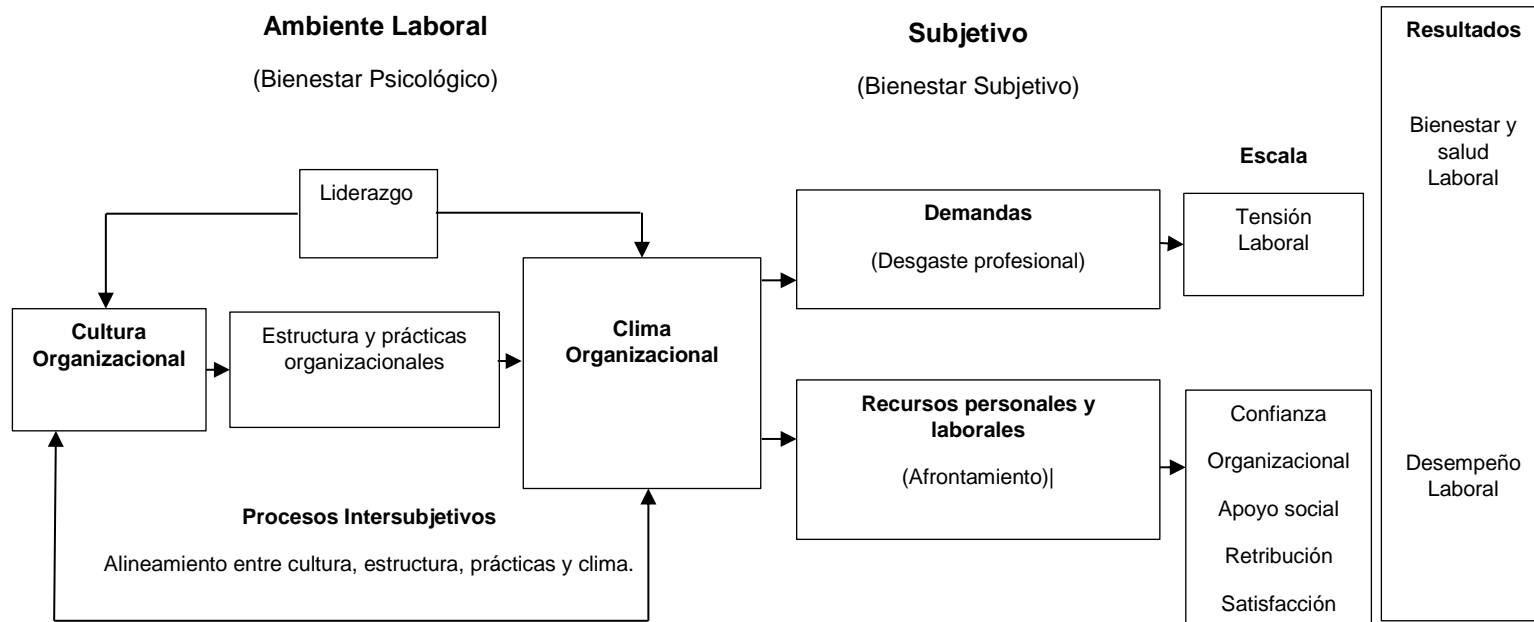
Tensión laboral: El estrés laboral genera una tensión permanente lo que origina en los diferentes contextos organizacionales una percepción negativa o una sensación de contrariedad, lo que origina el descompromiso y falta de identidad ocasionando una disminución en la productividad.

Retribución: es la percepción positiva que existente en los trabajadores del trato recibido por la organización y esto se percibe específicamente a través de en cuanto a remuneración, reconocimiento, desarrollo laboral y promoción.

Satisfacción laboral: es la sensación de agrado y conformidad que existe entre los trabajadores y la organización, esto se puede medir a través de la evaluación positiva de las tareas desempeñadas.

Figura 03

Modelo de Ambiente Laboral Subjetivo para Clima Organizacional



Fuente: Barría-González et al. (2021)

1.2 Evidencias Empíricas

1.2.1 Antecedentes Nacionales

Riveros (2016) llevó a cabo un estudio cuya finalidad fue conocer los valores y el clima organizacional en docentes de una institución educativa superior de Lima. No se hallaron relación estadísticamente significativa entre valores y el clima organizacional; En cuanto a los resultados descriptivos del clima organizacional se obtuvo que el 78% fue de nivel promedio de la dimensión estructura, 56% nivel promedio en la dimensión responsabilidad, 72% nivel promedio de la dimensión recompensa, 59% nivel promedio dimensión desafío y la dimensión identidad solo obtuvo 48% de nivel promedio; los resultados según sexo no existe significancia estadística, en la misma línea del nivel de instrucción y la edad; por lo tanto no obstante si existe significancia estadística entre los docentes en si laboran en otra Institución de nivel superior.

Silvera (2021) realizó su investigación en dos instituciones educativas, cuya finalidad fue conocer la existencia de la diferencia significativa del clima organizacional. Es estudio posee un enfoque cuantitativo, de tipo básico y paradigma positivista, además el nivel descriptivo comparativo fue no experimental y de tipo transversal. Los resultados revelaron la existencia de diferencias significativas en el clima organizacional de las dos instituciones educativas privadas ubicadas en el distrito de Ate, además el clima organizacional fue eficiente en una I.E. con 40% y 56% de nivel regular en otra I.E.

Soto (2021) realizó su investigación cuyo objetivo fue describir los valores hacia al trabajo y el compromiso organizacional en una muestra de 187 colaboradores de una compañía *retail* en Lima. Se utilizaron dos instrumentos, la EVAT 30 adaptado y uno de Compromiso Organizacional (CO). Los resultados

identificaron una asociación significativa de .902, lo que evidencia una correlación alta, vinculada a los valores hacia el trabajo y compromiso en las organizaciones en trabajadores pertenecientes a una empresa *retail*.

Noriega (2019) realizó un estudio con una muestra de 150 trabajadores técnicos, administrativos y profesionales entre las edades de 20 a 59 años, a quienes se les aplicó el cuestionario del comportamiento del líder y la EVAT 30, cuyos resultados mostraron la existencia de relación significativa entre los valores hacia el trabajo y los estilos de liderazgo. Por otro lado, se encontraron algunas diferencias según ocupación, con los profesionales puntuando más alto en la dimensión de liderazgo de consideración, en comparación a los demás trabajadores. Por su parte, los administrativos puntuaron más alto en la dimensión de valores de apertura al cambio que las otras dos ocupaciones.

Por su parte, la investigación de Grimaldo (2008) estuvo dirigida a los policías de tránsito, de ambos sexos, con la finalidad de identificar y comparar el sistema de valores hacia el trabajo. La muestra de su población fue de 203 policías con una edad promedio de 34 años de edad. Se realizó la versión abreviada de EVAT. Concluyendo que apertura al cambio y autotranscendencia fueron los principales grupos de valores. Los de sexo masculino mostraron una mayor puntuación en todas las escalas, las diferencias no fueron significativas, en cambio, las de sexo femenino se sitúan en un nivel promedio en todas las áreas evaluadas; sin embargo, se estima un mayor porcentaje en apertura al cambio.

1.2.2 Antecedentes Internacionales

Barría-González et al. (2021) desarrollaron un instrumento para medir el clima en las organizaciones en el contexto chileno, llamado Escala de Clima

Organizacional del Ambiente Laboral Subjetivo (ECALS). Aplicaron el ECALS en una muestra de 1,442 trabajadores del sector público, del sector privado y de organizaciones privadas con fines y sin fines de lucro entre las edades de 30 a 48 años. En los diferentes análisis factoriales exploratorios que se realizaron se comprobó un análisis factorial confirmatorio. La escala estuvo formada por 38 ítems con un factor general (CO) y cinco dimensiones: Confianza organizacional, Apoyo social, Tensión laboral, Satisfacción laboral y Retribución. Finalmente se concluyó que la nueva escala tiene adecuadas propiedades psicométricas, para evaluar de forma fiable y verás el clima organizacional dentro del contexto chileno.

Machado (2020) menciona que la teoría de Schwartz permite comprender las diferencias de los valores entre sí, fundamentando la estructura de relaciones concretas que se evidencian entre ellos. Menciona también por un lado el fundamento antropológico del entendimiento del ser humano que mejor explica los hallazgos encontrados por Schwartz y, por otro lado, menciona que esta teoría, se basa también en el contexto del trabajo, presentando una visión general de lo realizado hasta el momento y del potencial que se percibe.

Por su parte, el estudio de Piedimonte y Depaula (2018) estuvo dirigido a bomberos remunerados y bomberos voluntarios. La investigación fue correlacional, descriptivo y de diferencia de grupos. Los resultados de su estudio sostienen que las acciones de los bomberos se basan en sus valores de logro personal, de su propia autopercepción competitiva, pero principalmente de su altruismo y su utilidad social. Su motivación extrínseca hace que su forma de actuar sea autónoma y deliberada, permitiendo que su labor resulte acorde a sus expectativas de bienestar personal y así procuren mejorar la vida de sus pares sociales.

Castro (2016) menciona que la investigación fue correlacional y de tipo transversal. En sus resultados señala que existe relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación laboral, también menciona la existencia de relación positiva entre los valores hacia el trabajo y el desempeño. Señala además que los resultados demuestran que los valores son muy importantes en el comportamiento de las personas, debido a que influyen en la parte motivacional, actitudinal y en sus percepciones. Por otro lado, señala que también son muy importantes para las empresas, ya que cautiva a nuevos talentos humanos con valores sólidos causando en la organización un desempeño laboral óptimo.

Moreno y Marcaccio (2012) realizaron una nueva escala de valores relativos al trabajo (VRT) con veinte ítems de cuatro factores y se presentaron los resultados finales de la validación de la Escala Argentina de VRT en una muestra de 523 personas mayores de edad y 333 adolescentes. La escala original brasileña posee 06 dimensiones, en cambio según los estudios factoriales realizados se obtuvieron cuatro factores, a saber: Realización Personal, Aspiraciones Económicas, Reconocimiento Social y Altruismo. Los coeficientes alfa resultaron buena consistencia interna. De la misma manera el poder de discriminación de los ítems fue adecuado.

Arciniega y Gonzáles (2000) realizaron el estudio a una muestra de 246 trabajadores, 77 españoles y 169 mexicanos que se aplicaron el instrumento, mediante 16 ítems, con una fiabilidad aceptable de los cuatro valores de orden superior contenidos en los valores de Schwartz. La validación inicial fue el inicio para emplear el nuevo instrumento en las investigaciones que evalúen la relación de los valores hacia el trabajo con otras conceptualizaciones de interés dentro la

psicología del trabajo y de las organizaciones como la satisfacción, la implicación en la tarea y el compromiso organizacional.

1.3. Planteamiento del Problema

1.3.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad las organizaciones atraviesan constantes cambios que las hacen replantearse su forma de operar, teniendo en cuenta en todo momento los nuevos retos que van surgiendo a raíz de las diferentes coyunturas de la actualidad (pandemia, crisis económica, inestabilidad política).

La globalización y el avance tecnológico son otros factores que han afectado considerablemente a las organizaciones ocasionando en ellas un cambio permanente. El desarrollo constante de ambos factores, han hecho que siempre exista una alerta activa frente a las demandas que exige el panorama actual.

Para Didier (2018), la globalización y el desarrollo tecnológico han transformado el trabajo y sus procesos productivos, provocando presión en los departamentos de recursos humanos que se presentan en los procesos de atracción, retención y desarrollo del talento humano dentro de las organizaciones.

Los valores en los seres humanos y en las organizaciones son determinantes para alcanzar los diferentes objetivos trazados. Toda cultura organizacional tiene su base en los valores que posee, ya que depende de ellos para subsistir. Y esto a su vez favorece al clima organizacional, ya que se torna positivo y dinámico, lo que permite el desarrollo sólido de toda organización sea cual fuere su área de competencia (Duran, 2020).

Machado (2020) menciona que tanto individuos como grupos están influenciados por los valores personales, siempre ha tenido un considerable impacto, ya que las variables independientes y dependientes influyen en ellos. Un

ejemplo claro se puede ver en las variables sociodemográficas, el impacto que general en la jerarquía de valores que poseen las personas.

No obstante, a pesar que existen estudios previos nacionales e internacionales han arribado a conclusiones importantes sobre la problemática, sin embargo, en Lima Metropolitana es escasa los estudios en VRT, siendo importante conocer las diversas problemáticas y carencias en la población para que las ONG puedan brindar su apoyo a la población.

Actualmente en casi todos los países del mundo existen ONG que persiguen objetivos generosos y son impulsadas de valores compartidos de los fundadores o de una comunidad que busca lograr un cambio airoso del bien común de la sociedad (Kay, 2005).

La pobreza es un factor de riesgo asociado a los altos niveles de violencia también generan reducir el valor de las propiedades y quebrantar el crecimiento empresarial, lo que exacerba la pobreza; la violencia a gran escala dificulta los esfuerzos para reducir la pobreza (UNODC,2019).

El país no es ajeno a esta problemática por años se han experimentado la desigualdad existente, debido a un mal manejo de los recursos existentes favoreciendo egoístamente intereses personales, esto debido en gran medida a la carencia de valores humanos que den un verdadero significado de la vida y con ello crear una cultura que propicie en bienestar de los demás (Benza-Tavara, 2016).

Los valores han sido tratados en diferentes teorías (Schwartz,1999). Para Schwartz (1999) los valores son juicios de lo deseable en el comportamiento de toda persona y en la toma de decisiones. Son principios guías en la vida de todo ser humano. Por eso al definir los valores habla de una trascendencia en las

situaciones específicas de la vida, debido a los diferentes criterios y objetivos que presentan.

Desde otro punto de vista y con una perspectiva diferente, Arciniega y Gonzáles (2000) expresan que los valores dirigidos al trabajo están representados cognitivamente en las necesidades universales consideradas mediante metas según las situaciones que se organizan de manera jerárquica y que se ven reflejadas en el contexto laboral.

Para lograr alcanzar sus objetivos las organizaciones necesitan desarrollar un ambiente laboral saludable para que sus recursos humanos se desarrollen eficientemente. El talento humano es la clave para crear equipos de trabajos comprometidos e identificados con su organización. Según Soto (2021), el grado de compromiso en las empresas y los valores hacia el trabajo son claves en el desarrollo eficiente de los recursos humanos, esto lo podemos observar cuando se realizan las ya conocidas evaluaciones de desempeño que ejecutan la mayoría de organizaciones. Por eso los valores como en el caso de la honestidad e integridad facilitan una mejor productividad en las empresas.

Por tanto, este estudio se desarrolló analizando los VRT en trabajadores y voluntarios que laboran en las organizaciones sin fines de lucro y cómo se relacionarían con el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo de las organizaciones.

1.3.2. Importancia de la investigación.

La investigación proporciona un aporte significativo para las organizaciones sin fines de lucro, pero también es útil para cualquier organización que busque la consolidación de sus recursos humanos para lograr alcanzar los objetivos

organizacionales. Para esto aplicaremos dos instrumentos que han sido aplicados en otros países de Sudamérica y que en este estudio lo aplicaremos en el contexto peruano. Por un lado, se aplicará la Escala de Valores Relativos al Trabajo (EVT-Argentina) y la Escala del Clima del Ambiente Laboral Subjetivo (en adelante ECALS).

Cuando analizan los valores relativos al trabajo, Sosa y Moreno (2021) observan que es una herramienta valiosa y muy útil para entender el trabajo y proponer políticas, organizar y buscar estrategias para favorecer en su desarrollo, preocupándose por el bienestar de los trabajadores y de las organizaciones. La constante evaluación de los valores individuales y organizacionales promueven su reajuste constante haciendo más coherente el sistema individual y organizacional de valores existentes que posee cada organización.

Por otra parte, Barría-Gonzáles, Postigo, Pérez-Lucco, Cuesta y García-Cueto (2021), manifiestan su interés en el Clima Organizacional, es por ello que a través de su escala ECALS, permiten evaluar el clima en diversos contextos organizacionales, que favorecen el diagnóstico con mayor precisión en el entorno laboral. De esta manera, hacen el intento de realizar un comparativo de las dimensiones psicosociales según la experiencia laboral de los trabajadores en las instituciones públicas, privadas con fines y sin fines de lucro para analizar las condiciones que puedan estar afectando de forma positiva o negativa a los trabajadores de cualquier organización.

En la ciudad de Lima existen muchas ONG que operan en diferentes proyectos sociales, buscando alternativas de solución frente a las necesidades básicas de miles de personas que viven en situaciones de precariedad. El trabajo de estas organizaciones tiene como finalidad mejorar la calidad de vida en las

poblaciones de extrema pobreza que atienden de forma permanente. Los servicios que ofrecen estas organizaciones consisten en: alimentación, educación, salud, y promoción laboral. Este trabajo humanitario contribuye significativamente en parte de la población que no es atendida de forma inmediata por el gobierno de turno. Los planes de acción de estas diversas organizaciones han mejorado la vida de muchas familias peruanas.

En el Perú, sobre todo en Lima Metropolitana, las ONG'S impulsan de forma satisfactoria esta gran labor humanitaria dedicada a brindar ayuda en la distribución de alimentos, a poblaciones vulnerables, gracias a la gestión de la institución. Por ejemplo, hace más de 7 años se rescataron varias toneladas de alimentos y productos de primera necesidad, productos que antes eran eliminados y hoy son utilizados para aliviar el hambre en las zonas más pobres de nuestra capital. El trabajo que realiza las ONG es muy valioso para el país, ya que, junto a otras organizaciones de bien social, se puede alcanzar atender a un número muy importante de familias en situación de extrema pobreza.

La intermediación de la institución con las diferentes empresas donantes ha sido muy valiosa para muchas organizaciones que atienden día a día a miles de personas. Actualmente, atiende a más de 560 organizaciones, estas a su vez atienden a miles de familias en extrema pobreza a través de: comedores populares, ollas comunes, albergues, parroquias, congregaciones, intermediarias.

Finalmente, los VRT y el clima organizacional del ambiente laboral es la base de toda institución dado que son fundamentales para evaluar el desempeño laboral; como expresa Chiavenato (2011) el ambiente laboral percibido por los integrantes de la organización y ello influye en el comportamiento del trabajador.

1.3.3 Formulación del problema

Teniendo como base la descripción del tema a investigar, se formuló la siguiente pregunta general:

¿Qué relación existe entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en ONG'S, Lima Metropolitana 2022?

Específicos

¿Qué relación existe entre las dimensiones valores relativos al trabajo y las dimensiones del clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en las ONG'S, Lima Metropolitana 2022?

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica.

Son aportes nuevos de enfoques teóricos que se desarrollan en la investigación para profundizar el problema que genera nuevos conocimientos de la investigación (Baena, 2017). En la investigación se aporta nuevos conocimientos del VRT y el clima organizacional del ambiente laboral

Justificación práctica.

Se hizo conocer a las instituciones no lucrativas la situación que existe en una organización que participan trabajadores y voluntarios en relación como influye los VRT con el clima organizacional del ambiente laboral cuyos resultados serán guía y servirán para toma de decisiones y planteamiento de alternativas de solución (Álvarez, 2020).

Justificación metodológica

Se realizó encuestas mediante el uso de los cuestionarios para lograr investigar las variables a estudiar (Hernández et al, 2014), se brindó información

sobre las relaciones entre VRT y el clima organizacional del ambiente laboral a fin de que las respuestas de los encuestados se interpreten mediante tablas para interpretar resultados y los instrumentos sirvan para futuras investigaciones.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general.

Identificar la relación existente entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en las ONG'S, Lima Metropolitana 2022.

1.5.2. Objetivos específicos.

Identificar la relación existente entre las dimensiones valores relativos al trabajo y las dimensiones del clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en las ONG'S, Lima Metropolitana 2022.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Formulación de la hipótesis de la investigación

Hipótesis General

Existe relación entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en las ONG'S, Lima Metropolitana 2022.

Hipótesis Específicas.

Existe relación directa entre las dimensiones valores relativos al trabajo y las dimensiones del clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en las ONG'S, Lima Metropolitana 2022.

1.6.2. Variables y definición operacional

Definición conceptual

Valores Relativos al Trabajo: son principios acerca de las metas deseadas, cumpliendo un orden jerárquico, que la persona busca a través de su actividad laboral (Porto et al, 2003).

Clima Organizacional del Ambiente Laboral Subjetivo: manifiestan que el ECALS admite la investigación del comportamiento individual y colectivo en las instituciones (Barría-González et al, 2021).

1.6.3. Definición operacional de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variable: VRT y Clima Organizacional del ALS

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Valores Relativos al Trabajo	Porto et al (2003) son principios acerca de las metas deseadas, cumpliendo un orden jerárquico, que la persona busca a través de su actividad laboral.	Realización personal	3,4,11,15 y 16	Escala de valores relativos al trabajo (Moreno & Marcaccio, 2012)
		Altruismo	1,2,9,13 y 14	
		Reconocimiento Social	7,8,17,19 y 20	
El clima organizacion al del Ambiente Laboral Subjetivo	Barría-González et al. (2021), manifiestan que el ECALS admite la investigación del comportamiento individual y colectivo en las instituciones.	Aspiraciones económicas	5,6,10,12 y 18	Escala del clima organizacional del ambiente laboral subjetivo (Barría-Gonzales et al. 2021)
		Confianza organizacional	4,7,8,14,15, 20,23,26,27, 29 y 33	
		Apoyo social	2,9,11,12,18, 21,28 y 38	
		Tensión laboral	5,6,10,13,25, 31,35, 36 y 37	
		Retribución	16,17,22,24, 30 y 32	
		Satisfacción laboral	1,3,19 y 38	

1.7. Definición de términos básicos

VRT: Son principios acerca de las metas deseadas, cumpliendo un orden jerárquico, que la persona busca a través de su actividad laboral direccionando su comportamiento y las evaluaciones sobre sus resultados (Porto et al., 2003).

Realización Personal: Busca el desarrollo de las personas de manera individual, desarrollando su creatividad y su autoría de sus propias vidas.

Altruismo: Sentimiento de hacer el bien a los demás, es sentirse útil frente a la sociedad procurando el bien común incluso a costa del propio.

Reconocimiento social: Buscar trascender, buscar prestigio, sentirse ser reconocido por la sociedad, admirado por la labor que uno desempeña.

Aspiraciones económicas: Contar con estabilidad económica, buscando lograr alcanzar sus objetivos que mejoren la calidad de vida.

Confianza organizacional: Establecer la confianza que favorezca el adecuado funcionamiento organizacional a nivel individual y grupal.

Tensión laboral: estrés laboral genera una tensión permanente lo que origina en los diferentes contextos organizacionales una percepción negativa o una sensación de contrariedad.

Apoyo social: La confianza entre compañeros y el buen desempeño en equipo radica en la calidez y en la calidad humana que existe dentro del ámbito laboral.

Retribución: es la percepción positiva que existente en los trabajadores del trato recibido por la organización a través de remuneración o promoción.

Satisfacción laboral: es la sensación de agrado y conformidad que existe entre los trabajadores y la organización, esto se puede medir a través de la evaluación positiva de las tareas desempeñadas.

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue no experimental que son estudios que se realizan sin la manipulación de liberada de variables y en los que solo se observan las situaciones en su lugar para analizarlos (Hernández–Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño transeccionales o transversales porque recolectan la información en un solo momento, en un solo día como el caso de la investigación realizada, cuyo propósito fue describir las variables de la muestra estudiada, analizar cuyo alcance fue correlacionales para establecer relaciones entre las variables de los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo (Hernández–Sampieri & Mendoza, 2018).

2.2. Participantes

La población de este estudio estuvo conformada por las personas que son los coordinadores(as) y/o los presidentes (as) de las organizaciones como comedores, Obra sociales y club de madres de Lima Metropolitana.

La muestra de los participantes fue voluntaria, el apoyo de la organización fue muy importante desde el inicio de la aplicación de los instrumentos, ya que a través de sus canales de comunicación se pudo exponer el consentimiento informado y el propósito de dicha investigación, esta retroalimentación se dio a través de reuniones virtuales, correos electrónicos y llamadas telefónicas.

El muestreo fue no probabilístico e intencional y se basó en los criterios de inclusión de acuerdo al propósito de estudio y dependieron del criterio, voluntad y decisión del investigador (Hernández–Sampieri & Mendoza, 2018).

Mientras que los criterios de exclusión son: los coordinadores y/o los presidentes (as) de las organizaciones como comedores, obras sociales y club de

madres que no pertenecen a la capital de Lima Metropolitana; personas que no desearon participar voluntariamente en la encuesta y menores de 18 años.

Los criterios de inclusión: coordinadores(as) y/o los presidentes (as) de las organizaciones como comedores, Obra sociales y club de madres que pertenecen a Lima Metropolitana y que sean mayores de 18 años. En otras palabras, se seleccionó, sin hacer uso de regla matemática y tratar que la muestra sea lo más representativa a criterio y conveniencia del investigador. La muestra quedó compuesta por 358 personas que trabajan en los comedores o club de madres de Lima Metropolitana mayores de 18 años con las siguientes características.

Tabla 2

Características sociodemográficas de la muestra

	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Género		
Femenino	344	96.1%
Masculino	14	3.9%
Rango de edad		
18-39 años	103	28.8%
40-59 años	201	56.1%
60 a más años	35	15.1%
Puesto que ocupa en la organización		
Trabajador remunerado	37	10.3%
Voluntariado	321	89.7%
Grado de instrucción		
Primaria	56	15.6%
Secundaria	210	58.7%
Técnica	62	17.3%
Superior	30	8.4%
TOTAL	358	100%

2.3. Medición

Para el presente estudio se administró los siguientes instrumentos.

2.3.1. La Escala de Valores Relativos al Trabajo (EVRT)

Elaborado por Moreno & Marcaccio (2012) fueron quienes adaptaron la EVRT de Porto y Pilati (2010) de una escala de 46 ítems inicialmente y de 36 ítems en versión portugués que adaptaron al contexto argentino del test original. El objetivo general del instrumento fue medir la anticipación, evaluación y mejora del desempeño laboral del individuo. Instrumento que fue empleado para el estudio de campo con las autorizaciones respectivas de los autores. La EVRT consta de cuatro dimensiones conformada por 20 ítems.

Reconocimiento social (5 ítems), Altruismo (5 ítems), Aspiraciones económicas (5 ítems) y Realización personal (5 ítems). Su medición fue de tipo Likert con 4 opciones de respuestas: totalmente de acuerdo (puntaje 4), de acuerdo (puntaje 3); un poco de acuerdo (puntaje 2) y para nada de acuerdo (puntaje 1). La variable y dimensiones se califica de acuerdo al puntaje (ver Anexo C).

La validez del instrumento se trabajó mediante la validez de contenido a partir del criterio de jueces utilizando la V de Aiken, para ello se consultó con ocho expertos profesionales en psicología que contaban con el grado de maestría; se les envió una cartilla de instrucciones en una hoja de datos del juez, para que marquen el procedimiento para su calificación, se envió también el instrumento con las respectivas preguntas, calificación del grado de acuerdo, claridad y representatividad y sugerencias. Se utilizó V de Aiken, tal como lo señala Escurra (1988), es el más adecuado para determinar la validez de contenido, mediante el cual permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionadas.

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, por lo tanto, en la medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido; tal como lo señala Escurra (1988), la fórmula utilizada para determinar la validez de contenido fue la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En donde S, es igual a la sumatoria del valor asignado por el primer juez; N es el número de jueces y C, corresponde al número de valores de la Escala, en este caso 5 valores; el resultado obtenido de este proceso, como se puede apreciar en la Tabla 3, fue una validez significativa del instrumento a un nivel de significancia de 0,05; cuyo resultado del coeficiente V de Aiken para la variable EVR fue 0.91.

Tabla 3

Validez de contenido de la EVRT, según el Coeficiente V. de Aiken

Items	Coeficiente V. de Aiken [IC 95%]	Items	Coeficiente V. de Aiken [IC 95%]
1	0.91 [0.60, .98]	11	0.91 [0.72, 1.00]
2	0.91 [0.60, .98]	12	0.89 [0.60, .98]
3	0.86 [0.60, .98]	13	0.88 [0.60, .98]
4	0.97 [0.72, 1.00]	14	0.86 [0.60, .98]
5	0.86 [0.60, .98]	15	0.97 [0.72, 1.00]
6	0.97 [0.72, 1.00]	16	0.97 [0.72, 1.00]
7	0.97 [0.72, 1.00]	17	0.86 [0.60, .98]
8	0.95 [0.72, 1.00]	18	0.94 [0.72, 1.00]
9	0.81 [0.60, .98]	19	0.94 [0.60, .98]
10	0.89 [0.72, 1.00]	20	0.92 [0.60, .98]

* Significancia Estadística al 0,05

IC: Intervalo de confianza

La confiabilidad del instrumento se realizó a través de una prueba piloto con un tamaño mínimo representativo de la población; para medir la consistencia

interna del instrumento a través del coeficiente alfa de Conbrach cuya confiabilidad para el instrumento EVR fue 0.897 (ver Anexo D).

Propiedades psicométricas del EVRT

En este apartado, se muestran los datos psicométricos de la EVRT, la cual se utilizó el instrumento de 20 ítems para probar cuantos factores hay en la muestra, presentando los análisis psicométricos de la variable EVRT.

El análisis factorial exploratorio que se estimó para los 20 ítems constituyen el instrumento EVRT, el cual reporto como cálculos en este estudio que la medida de adecuación muestral de Kaiser – Mayer – Olkin(KMO) cuyo resultado fue .892 cuyo valor fue considerado como aceptable (Pardo & Ruiz, 2002), y la prueba de esfericidad de Bartlett con un valor de 3572,23 ($p=.000$) indicaron que era factible realizar el análisis factorial; según los resultados de siguiente tabla.

Tabla 4

Análisis factorial exploratorio para los ítems de la EVT

	Reconocimiento social	Altruismo	Aspiraciones económicas	Realización personal
Ser reconocido por la profesión u ocupación que tengo.	,824			
Ser admirado por mi labor.	,739			
Ser reconocido socialmente por mi profesión u ocupación.	,684			
Tener prestigio.	,570			
Alcanzar fama.	,508			
Colaborar en el desarrollo de la sociedad.		,756		
Ayudar a otros.		,577		
Ser útil a la sociedad.		,745		
Comprometerme socialmente, ayudar a los demás.		,701		

Combatir las injusticias sociales.	,559	
Mantenerme económicamente.		,800
Obtener estabilidad económica.		,798
Ganar dinero.		,790
Ser económicamente independiente.		,471
Tener mejores condiciones de vida.		,446
Expresar mis conocimientos.		,839
Ser original, proponer ideas propias.		,763
Realizar una actividad innovadora (que uno pueda hacer cosas nuevas, mejorar lo que uno hace)		,601
Proponer nuevas ideas en el mismo.		,600
Demostrar que soy competente en mi labor.		,511

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Muestra N=358

2.3.2. Clima Organizacional del Ambiente Laboral Subjetivo

Elaborado por Barría-González et al. (2021), el ECALS es un instrumento que evalúa cinco dimensiones que simbolizan los diferentes aspectos relacionados con el Clima Organizacional: Confianza Organizacional, Apoyo social, Retribución, Tensión laboral, y Satisfacción laboral.

Las dimensiones que mide el ECALS son: confianza organizacional, la cual está compuesta por 10 ítems; apoyo social, compuesta por ocho ítems que miden el nivel de confianza entre sus pares y la aprobación del desempeño grupal, tensión laboral, también de 10 ítems; la dimensión de retribución de siete ítems y finalmente la satisfacción laboral tiene cuatro ítems y mide el grado de conformidad laboral

que sienten, a través de una evaluación positiva del trabajo realizado (Pérez-Luco, 2008). Su medición fue de tipo Likert con 5 opciones de respuestas (Nunca, Casi nunca, a veces, Casi siempre y Siempre) con puntajes de uno al cinco y la variable y dimensiones se califica de acuerdo al puntaje.

La validez del instrumento para la variable clima organizacional del ambiente laboral subjetivo, se realizó del mismo modo que la variable EVR, se trabajó mediante la validez de contenido a partir del criterio de jueces utilizando la V de Aiken, con una consulta de ocho expertos con maestría en psicología, y evaluaron la cartilla de instrucciones con sus datos y valoración del instrumento, quienes dieron su conformidad a la pertinencia de los ítems y dimensiones de la variable.

Del mismo modo, para esta variable se utilizó V de Aiken, tal como lo señala Ecurra (1988), es el más adecuado para determinar la validez de contenido, mediante el cual permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionadas. Obteniendo el resultado del coeficiente V de Aiken para la variable clima organizacional fue 0.97. y es aceptable.

Tabla 5

Validez de contenido del ECALS, según el Coeficiente V. de Aiken.

Items	Coeficiente V. de Aiken V [IC 95%]	Items	Coeficiente V. de Aiken V [IC 95%]
1	0.98 [0.72, 1.00]	20	0.98 [0.72, 1.00]
2	1.00 [0.72, 1.00]	21	1.00 [0.72, 1.00]
3	0.92 [0.60, .98]	22	1.00 [0.72, 1.00]
4	0.97 [0.72, 1.00]	23	1.00 [0.72, 1.00]
5	0.89 [0.60, .98]	24	0.81 [0.60, .98]
6	0.95 [0.60, .98]	25	0.92 [0.60, .98]

7	0.98 [0.72, 1.00]	26	0.95 [0.72, 1.00]
8	0.98 [0.72, 1.00]	27	1.00 [0.72, 1.00]
9	1.00 [0.72, 1.00]	28	0.97 [0.72, 1.00]
10	1.00 [0.72, 1.00]	29	0.95 [0.72, 1.00]
11	1.00 [0.72, 1.00]	30	1.00 [0.72, 1.00]
12	0.97 [0.72, 1.00]	31	0.97 [0.72, 1.00]
13	1.00 [0.72, 1.00]	32	1.00 [0.72, 1.00]
14	0.98 [0.72, 1.00]	33	1.00 [0.72, 1.00]
15	1.00 [0.72, 1.00]	34	0.89 [0.60, .98]
16	1.00 [0.72, 1.00]	35	0.98 [0.72, 1.00]
17	0.98 [0.72, 1.00]	36	1.00 [0.72, 1.00]
18	1.00 [0.72, 1.00]	37	1.00 [0.72, 1.00]
19	1.00 [0.72, 1.00]	38	0.89 [0.60, .98]

* Significancia Estadística al 0,05
 IC: Intervalo de confianza

La confiabilidad del instrumento ECALS se realizó por una prueba piloto y se halló a través del coeficiente alfa de Cronbach cuya confiabilidad fue 0.843 (ver Anexo D).

Propiedades psicométricas del Clima Organizacional del Ambiente Laboral subjetivo

En este apartado, se muestran los datos psicométricos de la ECALS, la cual se utilizó el instrumento de 38 ítems para probar cuantos factores hay en la muestra, presentando los análisis psicométricos de la variable ECALS.

El análisis factorial exploratorio que se estimó para los 38 ítems constituyen el instrumento EVRT, el cual reporto como cálculos en este estudio que la medida de

adecuación muestral de Kaiser – Mayer – Olkin(KMO) cuyo resultado fue .927 cuyo valor fue considerado como aceptable (Pardo & Ruiz, 2002), y la prueba de esfericidad de Bartlett con un valor de 6173,023 ($p=.000$) indicaron que era factible realizar el análisis factorial; según los resultados de siguiente tabla.

Tabla 6

Resultados del análisis factorial de la ECALS

	Confianza organizacional	Apoyo Social	Tensión laboral	Satisfacción Retribución laboral
Mis jefes son justos y me dan apoyo para surgir.	,684			
Mi jefe me valora y se la juega por mí ante los directivos.	,626			
Los jefes se preocupan por los problemas de su personal.	,625			
Mi jefe reconoce el trabajo bien hecho.	,624			
En mi grupo de trabajo la gente se tiene confianza.	,506			
Aquí, los empleados tenemos libertad para hablar con los jefes.	,577			
Mi equipo de trabajo funciona bien.	,463			
Mi jefe es flexible cuando se requiere.	,488			
A mi jefe le interesa que yo progrese.	,486			
Aquí los jefes toman decisiones en favor del personal.	,468			
Mi jefe me apoya para que me capacite.		,757		
Mi equipo de trabajo me brinda ayuda cuando lo requiero.		,495		
La gente con que me toca trabajar se desempeña bien.		,487		
Los trámites en esta organización tienen demasiado papeleo.		,608		
En esta organización existe muy buena comunicación entre los empleados.		,518		

La gente que trabaja conmigo se interesa en mis problemas.	,477	
Aquí ha habido serios conflictos entre los trabajadores.	-,460	
Mi grupo me presiona demasiado.	,713	
La forma en que aquí se evalúa el trabajo, me hace sentir mucha presión.	,515	
Creo que esta organización debe mejorar su trato con el personal.	,485	
El sueldo que recibo es el que merezco.	,848	
En esta organización hay oportunidad para progresar.		,592
Existe una comunicación clara y oportuna entre la organización y su personal.		,571
Estoy conforme con las oportunidades de capacitación que me da la empresa.		,714
Mi jefe confía en mi capacidad.		,439
Creo que en cualquier momento puedo perder mi trabajo.		,415
Mi trabajo ha sido bien pagado.		,728
Al levantarme cada mañana siento deseos de venir al trabajo.		,630
Mi trabajo me motiva.		,499
Mi familia está contenta con lo que hago.		,403
Mi sueldo es mejor al que me pagaban por la misma tarea en otras organizaciones similares a esta.		,742
Aquí, al que comete un error se le despide sin preguntar.		,664
Las decisiones que se toman en esta organización se saben por rumores de pasillo.		,607

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Muestra N=358

2.4 Procedimiento

En primer lugar, se solicitó permiso mediante correo electrónico a los autores de ambos instrumentos. En el caso del cuestionario de los VRT se recibió la autorización del Dr. José Moreno y la Dra. Antonela Marcaccio y, en el caso del cuestionario de ECALS, se recibió la autorización del Dr. Javier Barria-Gonzales.

Seguidamente, se procedió a solicitar el permiso correspondiente a una organización sin fines de lucro del país para llevar a cabo el estudio y así poder aplicar los instrumentos. Dicha institución aceptó brindar su apoyo para realizar el estudio para lo cual se firmó un acuerdo de confidencialidad con los directivos, presidente de directorio y gerente general.

Posteriormente, debido a la pandemia mundial por COVID-19, la recolección de los datos se estableció de tipo remota, por ello se creó un formulario de Google, partiendo del consentimiento informado, declaración de propósito de la investigación y participación voluntaria, asimismo, se incluyó la ficha sociodemográfica agregando los ítems de las variables de estudio VRT (20 ítems) y ECALS (38 ítems) en un solo formulario (ver Anexo B). Luego, las encuestas virtuales se distribuyeron a los participantes del estudio a través de WhatsApp y correo electrónico.

2.5. Análisis de datos

Para realizar el análisis de datos recabados en Google Encuestas fueron trasladados a Excel y procesados mediante la estadística inferencial para analizar los datos de la muestra extraída haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25.

En primer lugar, se llevaron a cabo los análisis descriptivos de cada una de las variables de estudio. Luego, se analizó la normalidad de las distribuciones con la prueba Kolmogórov-Smirnov, por ser una muestra mayor a 50, los resultados mostraron el uso de la prueba de correlación de Spearman con el fin de medir ambas variables (ver Anexo D); asimismo se realizó el análisis descriptivo (media, desviación estándar, puntaje mínimo, y puntaje máximo, asimetría y curtosis) seguidamente se realizó el análisis descriptivo de la percepción VRT y ECALS según sexo y el puesto que ocupa en la organización.

De la misma manera, mediante el coeficiente de Spearman se realizó la medición del grado de relación existente entre las dimensiones del valor relativo de trabajo (reconocimiento social, altruismo, aspiraciones económicas y realización personal) con la variable clima Organizacional del ambiente laboral subjetivo y viceversa.

2.6. Aspectos éticos

Toda la investigación desde sus inicios se ha desarrollado siempre de forma ética y responsable, ya que en todo el proceso se ha buscado respetar la autoría y propiedad intelectual de todos los autores de las diversas investigaciones que se han consultado. Se ha respetado de forma categórica lo indicado por la universidad, al momento de realizar las citas y las referencias. Con respecto a los instrumentos utilizados, los mismos autores han dado su consentimiento para ser usados en la investigación. Por otra parte, se consideró el resguardo de la información obtenida, respetando en todo momento en buen uso de la información brindada. Al solicitar el consentimiento para la aplicación de los instrumentos se ha firmado un acuerdo de confidencialidad entre la organización y el investigador. Finalmente, un aspecto importante es que los datos obtenidos del estudio se usarán sólo para fines de la

investigación teniendo presente en todo momento los criterios de confidencialidad y resguardo de la organización.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos

Según la información de la investigación, se reportan los siguientes resultados descriptivos de ambas variables y de sus respectivas dimensiones. En la tabla 7, se observa una mayor puntuación promedio en la dimensión altruismo, seguida de realización personal de los presidentes de los comedores. Estos resultados nos permiten deducir que tanto el altruismo como la realización personal son las dimensiones que más motivan a los trabajadores y voluntarios a trabajar dentro de las ONG.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los valores relativos al trabajo

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Asimetría</i>	<i>Curtosis</i>
Realización personal	17.27	2.24	10	20	-,382	-,591
Altruismo	19.53	2.31	13	25	-,369	-,210
Reconocimiento social	12.83	3.87	5	20	-,207	-,495
Aspiraciones económicas	14.07	3.77	5	20	-,388	-,496

En la tabla 8, se observa una mayor puntuación promedio en la dimensión confianza organizacional, seguida de apoyo social de los trabajadores y voluntarios. Estos resultados nos permiten deducir que la confianza laboral es importante para el clima organizacional del ambiente laboral, ya que a pesar de que la satisfacción

laboral y la retribución resulten puntuaciones bajas, las personas son motivadas no por lo que reciban a cambio del trabajo realizado, sino por el servicio prestado a la comunidad.

Tabla 8

Análisis descriptivo de las dimensiones del clima organizacional del ambiente laboral subjetivo

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Asimetría</i>	<i>Curtosis</i>
Confianza organizacional	44.74	7.28	17	55	-,502	-,300
Tensión laboral	21.65	4.92	12	45	,969	1,786
Apoyo social	32.64	4.22	17	40	-,586	-,188
Retribución	22.12	3.44	11	30	-,379	-,236
Satisfacción laboral	16.00	2.04	7	20	-,294	,689

En la tabla 9, se observa que los encuestados son trabajadores remunerados y voluntarios, ellos respondieron en referencia a los VRT, cuyo resultado fue que 10.3% fueron trabajadores remunerados y 89.7% voluntarios; siendo en su totalidad la percepción del 55.9% respondieron que están totalmente de acuerdo, de este resultado el 6.1% fueron trabajadores remunerados y 49.7% fueron voluntarios, es decir, los encuestados respetan un orden jerárquico y comparten los mismos valores a través de su actividad laboral, ello van en la misma dirección que es la ayuda al prójimo que brindan en los comedores de Lima Metropolitana.

Tabla 9*Estadísticos descriptivos de los VRT según puesto que ocupa en la organización*

		Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Trabajador remunerado	f	0	15	22	37
	%	0.0%	4.2%	6.1%	10.3%
Voluntarios	f	4	139	178	321
	%	1.1%	38.8%	49.7%	89.7%
Total	f	4	154	200	358
	%	1.1%	43.0%	55.9%	100.0%

En la tabla 10, se observa que los encuestados según el sexo, el femenino están representados por 96.1% y solo hay un 3.9% son masculino, de los cuales, su percepción sobre VRT fue que el 55,9% está totalmente de acuerdo, y 43% de acuerdo en referencia VRT, siendo las mujeres el 53% está totalmente de acuerdo.

Tabla 10*Estadísticos descriptivos de los VRT según sexo*

		Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Femenino	f	4	149	191	344
	%	1.1%	41.6%	53.4%	96.1%
Masculino	f	0	5	9	14
	%	0.0%	1.4%	2.5%	3.9%
Total	f	4	154	200	358
	%	1.1%	43.0%	55.9%	100.0%

En la tabla 11, se observa que los trabajadores remunerados y voluntariados que respondieron al instrumento de ECALS, el 78.5% respondieron casi siempre es decir existe clima organizacional en el ambiente laboral; de los cuales 8.4% fue la percepción de trabajadores remunerados y 70.1% fue la percepción de los voluntarios.

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de los ECALS según puesto que ocupa en la organización

		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Trabajador remunerado	f	1	30	6	37
	%	0.3%	8.4%	1.7%	10.3%
Voluntario	f	24	251	46	321
	%	6.7%	70.1%	12.8%	89.7%
Total	f	25	281	52	358
	%	7.0%	78.5%	14.5%	100.0%

En la tabla 12, se observa que los encuestados según el sexo, el femenino están representados por 96.1% y solo hay un 3.9% son masculino, de los cuales, su percepción sobre ECLS el 75.1% dice que casi siempre existe buen clima ambiental en referencia al sexo femenino y el 3.4% de varones dice casi siempre existe un buen clima en el ambiente laboral.

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de los ECALS según sexo

		A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Femenino	f	25	269	50	344
	%	7%	75.1%	14%	96.1%
Masculino	f	0	12	2	14

	%	0.0%	3.4%	0.6%	3.9%
Total	f	25	281	52	358
	%	7%	78.5%	14.5%	100.0%

3.2. Análisis de correlación

A continuación, se responde al objetivo general de la investigación. En la tabla 13, los resultados del análisis de correlación se encontraron asociaciones significativas entre las variables VRT y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo, se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de .284**, $p < .001$, esto significa que existe una relación positiva y pequeña. Por lo tanto, existe evidencia estadística suficiente para expresar que ambas variables tienen relación.

Tabla 13

Análisis de correlación de valores relativos al trabajo y clima organizacional del ambiente laboral subjetivo

		Valores Relativos Trabajo	Clima Organizacional
Valores Relativos al Trabajo	Coeficiente de Correlación	De 1,000	,284**
	Sig. (Bilateral)	.	,000
	N	358	358
Clima Organizacional	Coeficiente de Correlación	De ,284**	1,000
	Sig. (Bilateral)	,000	.
	N	358	358

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se responde al objetivo específico, ya que en el análisis de correlación de las dimensiones VRT y ECALS, se observa que la mayoría de las dimensiones se relacionan significativamente entre sí. Se puede observar una asociación positiva y grande entre el altruismo y la confianza organizacional, es decir a mayor motivación para hacer el bien a los demás y brindar servicio a la comunidad, mayor confianza en el funcionamiento organizacional, y viceversa. Así también, se encontraron asociaciones positivas y grandes de altruismo con apoyo social y retribución, y mediana con satisfacción laboral. Por su parte, la realización personal muestra asociaciones positivas y pequeñas con todas las dimensiones del clima organizacional, a excepción de tensión laboral con la que se asoció de manera inversa. El valor de reconocimiento social se asocia positiva y significativamente con las cinco dimensiones del clima organizacional, con tamaños del efecto pequeños. A ello se agrega que se hallaron asociaciones positivas y pequeñas entre las aspiraciones económicas y confianza organizacional, apoyo social, retribución y satisfacción laboral, no encontrándose correlación significativa con tensión laboral.

Finalmente, como muestra la tabla 14, se encontró una asociación positiva, significativa y fuerte entre el clima organizacional global y altruismo, $r=.707^{**}$, $p<.001$, así como asociaciones directas y pequeñas con realización personal, $r=.217^{**}$, $p<.001$, reconocimiento social, $r=.289^{**}$, $p<.001$, y aspiraciones económicas, $r=.226^{**}$, $p<.001$. Por lo tanto, existe evidencia estadística suficiente para expresar que todas dimensiones de los valores relativos al trabajo tienen relación con el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo.

Tabla 14

Análisis de correlación de las dimensiones entre valores relativos al trabajo y clima organizacional del ambiente laboral subjetivo

	Realización personal		Altruismo		Reconocimiento social		Aspiraciones económicas	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Confianza organizacional	.281**	<.001	.684**	<.001	.212**	<.001	.147**	.005
Tensión laboral	-.178**	.001	-.028	.603	.122*	.021	.084	.111
Apoyo social	.256**	<.001	.640**	<.001	.197**	<.001	.129*	.015
Retribución	.157**	.003	.506**	<.001	.179**	.001	.170**	.001
Satisfacción laboral	.191**	.001	.443**	.001	.264**	<.001	.268**	<.001

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

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

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue conocer la existencia de la correlación entre los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en ONG'S de Lima Metropolitana.

Como se evidencia en la sección de resultados del análisis de correlación se encontraron asociaciones significativas entre las variables de los VRT y el clima organizacional del ambiente subjetivo. Estos resultados pueden compararse con el estudio de Soto (2021) que realizó la investigación sobre los valores hacia al trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa *retail*, encontrando asociación entre ellos. Por otro lado, Noriega (2019) realizó un estudio sobre el liderazgo y la escala de valores hacia el trabajo en una empresa logística, concluyendo que existe relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y los valores hacia el trabajo. Estos estudios evidencian las asociaciones significativas entre las variables, ya que los valores relativos de trabajo buscan alcanzar las metas, objetivos deseadas, mediante el trabajo y el clima organizacional busca crear un ambiente empático y favorece el bienestar de los trabajadores y la motivación y se sienten identificados con la institución o en este caso con su comedor popular.

Por otra parte, teóricamente los valores relativos al trabajo se limitan al punto de vista laboral tal como lo expresa Sosa y Moreno (2021), distinguiéndose del sistema personal de valores desde el momento que repercuten en el ámbito laboral. Los valores humanos son fundamentales en la vida de toda persona, ya que motivan y proveen de energía para alcanzar los objetivos que todo ser humano se propone en algún momento preciso de su vida, dado que es esencial para entender

la manera de proceder de muchas personas voluntarias que forman parte de instituciones sin fines de lucro como las ONG.

En referencia al objetivo de identificar la relación existente entre las dimensiones valores relativos al trabajo y las dimensiones del clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en las ONG, se halló una asociación significativa, positiva y alta entre altruismo y confianza organizacional es decir que la motivación para hacer el bien a los demás y brindar servicio a la comunidad corresponde a mayor confianza en el funcionamiento organizacional. Existe escasos estudios sobre estas dimensiones del VRT, sin embargo, Grimaldo (2008) realizó el estudio sobre el sistema de valores hacia el trabajo, concluyendo que en las dimensiones apertura al cambio y autotrascendencia fueron los principales grupos de valores y los de sexo masculino mostraron una mayor puntuación en todas las escalas VRT, sin embargo, las de sexo femenino se sitúan en un nivel promedio en todas las áreas evaluadas. En referencia al estudio realizado las del sexo femenino el 53.4% estas totalmente de acuerdo y un 41.6% es solo de acuerdo gran parte de los encuestados afirma que existe motivación de los lideres para brindar el servicio que realizan.

Teóricamente se muestra que la confianza organizacional es una confianza vertical que se da entre la dirección y los empleados/equipos de trabajo; y confianza horizontal, entre los compañeros de trabajo (Acosta et al., 2011) los resultados obtenidos evidencia que existe confianza y por ende el Altruismo: es cuando la persona siente que su trabajo mejora la vida de otras personas y beneficiando a la comunidad (Sosa & Moreno, 2021); como lo obtenido en los resultados teóricamente se refleja.

En la misma línea, conceptualmente la tensión laboral se define como la percepción negativa, lo que origina el descompromiso y falta de identidad (Pérez-Luco, 2008). Por su parte, teóricamente la realización personal se refiere a cuando las personas que sienten que las experiencias en el trabajo le favorecen y buscan desarrollarse personalmente (Sosa & Moreno, 2021). Conforme se obtuvo en la investigación a menor tensión laboral, mayor realización y búsqueda para desarrollarse individualmente.

Respecto a la tensión laboral con el altruismo no se encontraron asociaciones significativas, sin embargo, los resultados obtenidos en tensión laboral muestran que en el centro laboral no se sienten presionados con el trabajo que realizan, la fuerte empatía que existe permite una permanente motivación para el trabajo, esto se ve reflejando sobre todo en los voluntarios. El altruismo tiene un rol importante en este estudio, la mayor parte de los encuestados lo practican, por tanto en caso de existir presión laboral o críticas por el trabajo realizado, la automotivación siempre se hará presente, ya que siempre existe la disposición de hacer el bien a los demás e incluso a costa del propio bienestar; por tal motivo se concluye en el estudio que se acepta esta percepción, porque los encuestados consideran que al realizar su voluntariado sin esperar percibir una contribución por el trabajo realizado logran alcanzar un grado de satisfacción alto al ayudar a la población de los comedores populares, de esta manera en caso que existiera tensión laboral, su empatía y su generosidad permitirían seguir ayudando a la población, lo mencionado contrasta con lo teórico y coincide con los resultados obtenidos.

Respecto al objetivo identificar la relación existente entre las dimensiones valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo

global en las ONG, se encontraron asociaciones directas entre el clima global con realización personal, altruismo, realización personal y aspiraciones económicas. Estas asociaciones indicarían que el buen clima ambiental motiva a los voluntarios junto con sus valores a seguir colaborando en los comedores a pesar de no percibir una remuneración. En general, estos resultados pueden compararse ligeramente con el estudio de Piedimonte y Depaula (2018), cuyos resultados reflejan que las acciones de los bomberos se basan en sus valores de logro personal, de su propia autopercepción competitiva, pero principalmente de su altruismo y su utilidad social, permitiendo que su labor resulte acorde a sus expectativas de bienestar personal y así procuren mejorar la vida de sus pares sociales. Teóricamente, según Ramírez y Domínguez (2012), las percepciones individuales son la base del clima en una organización. Los trabajadores, las relaciones entre los equipos de trabajo, el desempeño laboral forma parte del clima organizacional. Por ello se obtuvo que existe a buen clima organizacional del ambiente laboral se eleva la realización personal, se eleva las aspiraciones y se incrementa el altruismo y ese buen clima consideran que es un reconocimiento social.

A ello se agrega que el clima organizacional es importante en toda institución, ya que en la medida que este clima se torne positivo, el trabajo que realicen los colaboradores será eficiente y duradero en el tiempo, logrando alcanzar los resultados esperados como expreso Pérez-Luco (2008) el clima organizacional está influenciado por la cultura organizacional y el apoyo del líder, buscando moderar las percepciones individuales influyendo de forma recíproca hasta alcanzar el bienestar laboral de la organización.

Analizando los resultados de la investigación se puede comprobar gracias a la evidencia resultante que existe correlación entre los valores relativos al trabajo y

el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo, ya que se ha podido observar que tanto los trabajadores remunerados que son motivados por la retribución y satisfacción laboral obtienen producto del cumplimiento de sus obligaciones que han pactado con la organización por un peculio, por otro lado, los voluntarios que trabajan en los comedores, están motivados por el altruismo, la solidaridad y los valores, esto genera un compromiso sólido con la organización a la que apoyan de forma desinteresada (Cáceres & Calonge, 2022).

Finalmente es importante resaltar que los valores en general cumplen un rol esencial en la vida de todas las personas y dentro de las organizaciones, son ellos los que orientan al desarrollo sostenido individual y organizacional, propiciando en todo momento una satisfacción personal y un buen clima organizacional. Los resultados evidencian que existe evidencia estadística suficiente para expresar que los valores relativos al trabajo tienen relación con el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo. La parte axiológica está inmersa en toda actividad humana, por lo tanto, es esencial continuar investigando su impacto en las personas como individuos y en las organizaciones. Los valores y el clima organizacional son variables de suma importancia dentro de la psicología social, ya que están inmersos en toda organización, más aún, los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo, se limitan a estudiar de forma más precisa el rol de las personas dentro de un contexto netamente laboral.

CONCLUSIONES

- Existe relación directa significativa entre valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo, en los trabajadores remunerados y voluntarios de ONG de Lima Metropolitana-
- Es resaltante, la relación directa, significativa y grande entre la dimensión altruismo con las dimensiones del clima organizacional de confianza, apoyo social, y retribución, así como la asociación mediana con satisfacción laboral, no hallándose relación solo con tensión laboral.
- Existe relaciones directas y significativas entre clima organizacional del ambiente laboral subjetivo con todas las dimensiones de los valores relativos al trabajo, evidenciándose un tamaño del efecto grande con altruismo y pequeñas con realización personal, reconocimiento social y aspiraciones económicas.

RECOMENDACIONES

- Realizar más investigaciones sobre el voluntariado y la fuerza laboral remunerada en las ONG, ya que, se podrían realizar estudios comparativos para poder visualizar la correlación de los valores relativos al trabajo con el clima organizacional en el ambiente laboral subjetivo.
- Realizar investigaciones acerca de los valores humanos y el clima organizacional en las ONG, teniendo en cuenta los trabajos de investigación de organismos internacionales como la ONU, OIT, y UNICEF. También es muy importante considerar el trabajo realizado por varias organizaciones sin fines de lucro en el contexto nacional e internacional.
- Diseñar nuevos instrumentos que nos ayuden a recaudar mayor información de los valores orientados al voluntariado y a la fuerza de trabajo remunerada para alcanzar climas organizacionales positivos que propicien el desarrollo y crecimiento sostenible de las organizaciones sean públicas o privadas, con fines o sin fines de lucro.
- Crear equipos de trabajo que se especialicen en investigar de forma más precisa los valores relativos al trabajo y el bienestar de los trabajadores para alcanzar climas organizacionales que permitan el crecimiento sostenible de cualquier tipo de organización.

REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. (2011). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo? El rol de la confianza organizacional. *Ciencia & Trabajo*. 13(41), 125-134.
- Alcaide, F. (2018). *Aprendiendo de los mejores 2 Tu desarrollo personal es tu destino*. Editorial Planeta Colombiana S.A.
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 281-296.
- Álvarez, A. (2020). *Justificación de la metodología*. Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ra.ed.). <http://ebookcentral.proquest.com>
- Barría-Gonzáles, J., Postigo, A., Pérez-Luco. R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación del clima organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(1), 168-177. <http://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Benza-Tavara, L. (2016). *Nivel de práctica de valores éticos morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura, 2015*. [Tesis de magister, Universidad de Piura, Perú]. Repositorio Institucional Pirhua. <https://hdl.handle.net/11042/2480>.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de investigación y diagnóstico*. (2da ed.). La Muralla S.A.
- Cáceres, M., & Calonge, D. (2016). *Componentes del proceso de pasión por el trabajo en colaboradores de organizaciones sin fines de lucro peruanas*

- [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/1455>
- Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de Pymes Potosinas* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí Bolivia]. Repositorio Institucional de la UASLP. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na ed.) McGraw-Hill.
- Cuevas, M., Marrero, M., Moreno, I., Santini, E., Valentin, J., & Ocasio, A. (2015). Motivación de un grupo de voluntarios afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro en el área sur de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 15(1), 47-61. <https://doi.org/10.18566/infpsicv15n1a03>
- Didier, N. (2018). EVAT 30. Un análisis de invarianza. Validación en Chile. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 11(2), 69-78. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.11208>
- Duran, P. (2020). *Desarrollo organizacional: Qué es, etapas, procesos, cultura, cambio y clima organizacional*. <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-organizacional-d-o/>
- Grimaldo, M. (2008). Valores en un grupo de policías de tránsito de la ciudad de Lima, Perú. *Diversitas*, 4(2), 291-304.
- Horowitz, H. L. (1987). *Campus life: Undergraduate culture from the end of the eighteenth century to present*. Chicago University Press.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

- Herranz, J. (2007). La gestión de la comunicación como elemento generador de transparencia en las organizaciones no lucrativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 57, 5-31.
- Kay, G. (2005). *Beyond fundraising: New strategies for nonprofit innovation and investment*. (2da ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Machado, A. (2020). *Teoría de los valores de Schwartz: Fundamentación y aplicación al contexto de trabajo* [Tesis doctoral, Universidad de Navarra]. Depósito Académico Digital DADUN. <https://hdl.handle.net/10171/59694>
- Marsollier, R., & Expósito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20(2), 29-50. <https://doi.org/10.15581/015.XX.2.29-50>
- Moreno, J., & Marcaccio, A. (2012). Escala de Valores Relativos al Trabajo: Propiedades psicométricas de una versión en castellano revisada. *PRAXIS. Revista de Psicología*, 14(22), 65-78.
- Moreno, J., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138.
- Noriega, C. (2019). *Estilos de liderazgo percibido y Valores hacia el trabajo en colaboradores en una empresa logística de la ciudad de Lima* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4732>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2011). *Manual de medición del trabajo voluntario*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_167833.pdf
- Pardo, A., & Ruiz, M. (2002). SPSS 11 Guía para el análisis de datos. Madrid: Mc Graw – Hill

- Pérez-Luco, R. (2008). *Ambiente laboral subjetivo. Formulación empírica de un constructo* [Tesis doctoral no publicada, Universidad de Salamanca]. SUMMA. Repositorio Institucional.
- Piedimonte, F., & Depaula, P. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Liberabit*, 24(2), 277-294. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
- Porto, J., & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722003000200006>
- Porto, J., & Tamayo, A. (2006). Influência dos valores laborais do pais sobre os valores laborais dos filho. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(1), 151-158. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722006000100020>
- Porto, J., & Pilati, R. (2010). Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho: EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73-82.
- Porto, J., & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: A relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(1), 63-70. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722007000100008>
- Ramírez, A., & Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21-30.
- Revilla, M. (2015). Las ONG en España. En C. Torres Alberó (Ed.), *España 2015. Situación social* (pp. 1160-1173). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Riveros, P. (2016). *Valores personales y clima organizacional en docentes de un Instituto de educación superior de la ciudad de Lima* [Tesis de maestría,

Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/1974>

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.

Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advance and empirical test in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.

Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*. 50(4), 19-45.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>

Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23-47. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x>

Schwartz, S. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116> 1-20.

Schwartz, S., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878-891. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.878>

Silvera, M. (2021). *Clima organizacional: Estudio descriptivo comparativo en dos instituciones educativas de Ate, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67334>

- Sosa, R., & Moreno, J. (2021). Aportes desde la psicología al estudio de los valores. *Cuadernos de Psicología y Psicopedagogía*, 4. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/12199>
- Soto, D. (2021). *Valores hacia el trabajo y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de rubro retail* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9172>
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (2018). *Guía 05: Buenas prácticas Organizaciones Sin Fines de Lucro (OSFL)*. Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) de la República del Perú. https://www.sbs.gob.pe/Portals/5/jer/Evaluacion_Mutua/EVA_MUTUA05.pdf
- Tamayo, A., & Schwartz, H. (1993). Estructura motivacional dos valores. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 9(1), 329-348.
- UNODC-The United Nations Office on Drugs and Crime. (2019). *Global study on homicide*. <https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/gsh/Booklet1.pdf>
- Voluntarios ONU. (2015a). *Lograr resultados sobre el terreno*. Programa de voluntarios de las Naciones Unidas (VNU). <https://www.unv.org/sites/default/files/Informe%20Anual%202015%20-%20Lograr%20resultados%20sobre%20el%20terreno.pdf>
- Voluntarios ONU. (2015b). *Objetivos de desarrollo sostenible: Información y guía para las organizaciones de voluntariado*. Programa de voluntarios de las Naciones Unidas (VNU). https://www.unv.org/sites/default/files/UNV%20QA%20on%20SDGs_web_S.pdf

ANEXO A

CÓDIGO: _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Cristian Jesús García López de la Universidad San Martín de Porres. La meta de este estudio es conocer la relación entre los valores relativos al trabajo y el compromiso organizacional del ambiente laboral subjetivo de los trabajadores remunerado y voluntarios de una ONG's de Lima Metropolitana debido a la presencia del Covid-19 se remite el formulario vía correo electrónico.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios de 20 y 38 preguntas respectivamente. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación,

Firma del Participante

Fecha

ANEXO B

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Datos sociodemográficos del instrumento

Datos Sociodemográficos	Indicadores
Sexo	Femenino y Masculino
Edad	(18-39), (40-59) y (60 a más edad)
Estado civil	Soltero, Casado, Divorciado y Viudo
Grado de instrucción	Primaria, Secundaria, Técnica y Superior
Puesto que ocupa en la institución	Trabajador remunerado y voluntario
Nombre	Nombre de la institución

ANEXO C

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

ESCALA DE VALORES RELATIVOS AL TRABAJO – EVT - ARGENTINA

Marca el casillero que corresponda según el grado de acuerdo que usted tenga con cada uno de los valores hacia el trabajo que a continuación se detallan:

ITEMS. Me gusta tener un trabajo que me permita:	Para nada de acuerdo 1	Algo de acuerdo 2	De acuerdo 3	Totalmente de acuerdo 4
1. Ayudar a otros.				
2. Colaborar en el desarrollo de la sociedad.				
3. Proponer nuevas ideas en el mismo.				
4. Demostrar que soy competente en mi labor.				
5. Obtener estabilidad económica.				
6. Ganar dinero.				
7. Ser admirado por mi labor.				
8. Ser reconocido por la profesión u ocupación que tengo.				
9. Combatir las injusticias sociales.				
10. Mantenerme económicamente.				
11. Realizar una actividad innovadora (que uno pueda hacer cosas nuevas, mejorar lo que uno hace)				
12. Ser económicamente independiente.				
13. Ser útil a la sociedad.				
14. Comprometerme socialmente, ayudar a los demás.				
15. Expresar mis conocimientos.				
16. Ser original, proponer ideas propias.				
17. Alcanzar fama.				
18. Tener mejores condiciones de vida.				
19. Tener prestigio.				
20. Ser reconocido socialmente por mi profesión u ocupación.				

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL AMBIENTE LABORAL SUBJETIVO (ECALS)

A continuación, usted debe responder lo que piensa y siente acerca de la organización en que trabaja. Marque con una cruz bajo la alternativa que mejor lo represente.

Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Al levantarme cada mañana siento deseos de venir al trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. En mi trabajo hay una atmósfera amistosa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mi familia está contenta con lo que hago.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Los jefes se preocupan por los problemas de su personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Aquí, al que comete un error se le despide sin preguntar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Las decisiones que se toman en esta organización se saben por rumores de pasillo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Aquí, los empleados tenemos libertad para hablar con los jefes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Aquí los jefes toman decisiones en favor del personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Los empleados de esta organización somos leales con ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. La forma en que aquí se evalúa el trabajo, me hace sentir mucha presión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi equipo de trabajo me brinda ayuda cuando lo requiero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. En esta organización existe muy buena comunicación entre los empleados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. En mi trabajo existe demasiada crítica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mi jefe me valora y se la juega por mí ante los directivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Mis jefes son justos y me dan apoyo para surgir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. En esta organización hay oportunidad para progresar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Existe una comunicación clara y oportuna entre la organización y su personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. La gente con que me toca trabajar se desempeña bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Mi trabajo me entretiene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mi jefe reconoce el trabajo bien hecho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. La gente que trabaja conmigo se interesa en mis problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Estoy conforme con las oportunidades de capacitación que me da la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Mi jefe es flexible cuando se requiere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Mi trabajo ha sido bien pagado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Aquí ha habido serios conflictos entre los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. A mi jefe le interesa que yo progrese.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. En mi grupo de trabajo la gente se tiene confianza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Mi jefe me apoya para que me capacite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. En esta organización los mejores llegan a los puestos más altos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Creo que en cualquier momento puedo perder mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. El sueldo que recibo es el que merezco.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Mi jefe confía en mi capacidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Mi equipo de trabajo funciona bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Los trámites en esta organización tienen demasiado papeleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Mi grupo me presiona demasiado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Creo que esta organización debe mejorar su trato con el personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Mi trabajo me motiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Mi sueldo es mejor al que me pagaban por la misma tarea en otras organizaciones similares a esta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO D

PRUEBAS DE NORMALIDAD DE LAS DISTRIBUCIONES

Tabla D1

Prueba de normalidad de valores relativos de trabajo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Valores relativos al trabajo	.062	358	<.002
Realización personal	.154	358	<.001
Altruismo	.137	358	<.001
Reconocimiento social	.081	358	<.001
Aspiraciones económicas	.125	358	<.001

Tabla D2

Prueba de normalidad del clima organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Clima organizacional global	.062	358	.002
Confianza organizacional	.089	358	<.001
Apoyo social	.125	358	<.001
Tensión laboral	.114	358	<.001
Retribución	.098	358	<.001
Satisfacción laboral	.145	358	<.001

Tabla D3*Prueba fiabilidad del instrumento:*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Valores Relativos de Trabajo	.897	20
Clima Organizacional del ambiente subjetivo	.843	38

Fuente: Base de datos