



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

CLIMA LABORAL Y AUTOEFICACIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
PRIVADA DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

LESLIE RAMOS HUAMÁN
ORCID: 0000-0001-7393-0557

ASESORA

MAG. JENNIFER FIORELLA YUCRA CAMPOSANO
ORCID: 0000-0002-2014-1690

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2022



CC BY

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

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Ramos Huamán, L. (2022). *Clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Leslie Ramos Huamán
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72976466
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-7393-0557
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Jennifer Fiorella Yucra Camposano
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44745102
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2014-1690
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Nancy Mercedes Capacyachi Otarola
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07744273
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Juan Carlos Baños Ramos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40139812
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Comportamiento organizacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por los psicólogos colegiados: Dra. Nancy Mercedes Capacyachi Otarola como presidente, Dr. Juan Carlos Baños Ramos como secretario y la Mag. Silvana Graciela Varela Guevara como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**CLIMA LABORAL Y AUTOEFICACIA EN TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO**

Presentado por la Bachiller:

RAMOS HUAMÁN, LESLIE

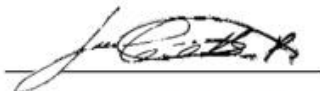
Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADA POR UNANIMIDAD

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los dieciocho días del mes de noviembre de 2022.



Dra. Nancy Mercedes Capacyachi Otarola
C. Ps. P. 4126
Presidente



Dr. Juan Carlos Baños Ramos
C. Ps. P. 19475
Secretario



Mag. Silvana Graciela Varela Guevara
C. Ps. P. 24029
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo la Mag. Jennifer Fiorella Yucra Camposano, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada "CLIMA LABORAL Y AUTOEFICACIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO" de la estudiante Leslie Ramos Huamán, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 30 de noviembre del 2022.



Mag. Jennifer Fiorella Yucra Camposano

DNI 44745102

DEDICATORIA

La presente investigación lo dedico a mis padres por cada día apoyarme. A mis profesores y asesora por brindarme las herramientas y el conocimiento para realizar la presente investigación.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por guiarme en todo momento y a mis padres, por educarme con normas y valores, además del soporte emocional que me brindan cada día.

A mi asesora de la presente Universidad: Mg. Jennifer Fiorella Yucra Camposano, porque con sus sabios consejos y enseñanzas me apoyó en culminar la presente investigación.

Al dueño de la empresa y a sus trabajadores porque con su apoyo y paciencia facilitaron la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.....	18
1.4. Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	21
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	24
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	36
3.2. Población y muestra.....	36
3.3. Hipótesis.....	38
3.4. Variables – Operacionalización.....	38
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	40
3.6. Procesamiento de los datos.....	47
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	50
4.2. Contrastación de hipótesis.....	53
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	59
5.2. Conclusiones.....	68
5.3. Recomendaciones.....	69
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- | | |
|----------|---|
| Tabla 1 | Distribución de los participantes según edad |
| Tabla 2 | Distribución de los participantes según sexo |
| Tabla 3 | Distribución de los participantes según grado de instrucción |
| Tabla 4 | Operacionalización de la variable clima laboral |
| Tabla 5 | Operacionalización de la variable autoeficacia |
| Tabla 6 | Matriz de estructura factorial de la escala de clima laboral |
| Tabla 7 | Estadísticos de confiabilidad de la escala de clima laboral |
| Tabla 8 | Matriz de estructura factorial de la escala de autoeficacia general |
| Tabla 9 | Estadísticos de confiabilidad de la escala de autoeficacia general |
| Tabla 10 | Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable clima laboral |
| Tabla 11 | Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable autoeficacia |
| Tabla 12 | Niveles de la variable clima laboral |
| Tabla 13 | Niveles de la variable autoeficacia |
| Tabla 14 | Prueba de normalidad de clima laboral, autoeficacia y sus dimensiones |
| Tabla 15 | Correlaciones entre clima laboral y autoeficacia |
| Tabla 16 | Correlación de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia |
| Tabla 17 | Correlación de las dimensiones de clima laboral y autoeficacia |
| Tabla 18 | Correlación de las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia |
| Tabla 19 | Correlación de clima laboral y autoeficacia según edad |
| Tabla 20 | Correlación de clima laboral y autoeficacia según sexo |

CLIMA LABORAL Y AUTOEFICACIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO

LESLIE RAMOS HUAMÁN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación tuvo como fin establecer la relación entre clima laboral y autoeficacia con una muestra de 100 trabajadores de 18 a 65 años, constó de un diseño no experimental, correlacional. Se aplicó la Escala de clima laboral de Palma (2004) y la Escala de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer - adaptada por Chirinos (2017), donde se evidenció relación altamente significativa entre ambas variables. Se halló con mayor porcentaje el nivel medio de clima laboral (70%) y un nivel promedio (54%) de autoeficacia. Además, se evidenció relación altamente significativa entre la variable clima laboral con la dimensión magnitud, pero no con las otras dimensiones. Se presentó relación significativa entre las dimensiones de clima laboral y autoeficacia, con excepción de la dimensión supervisión. Acerca de la relación entre dimensiones de las variables, solo existió relación significativa entre las dimensiones realización personal y magnitud, involucramiento laboral con magnitud y fuerza, condiciones laborales con magnitud, fuerza y generalidad. Finalmente, se halló relación significativa entre ambas variables con el sexo masculino y con el rango de 56 a 65 años de edad.

Palabras clave: clima laboral, autoeficacia, organización.

WORK CLIMATE AND SELF-EFFICIENCY IN WORKERS OF A PRIVATE COMPANY IN THE DISTRICT OF SANTIAGO DE SURCO

LESLIE RAMOS HUAMÁN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish the relationship between work climate and self-efficacy with a sample of 100 workers aged 18 to 65 years, it consisted of a non-experimental, correlational design. The Work Climate Scale of Palma (2004) and the General Self-Efficacy Scale of Baessler and Schwarzer - adapted by Chirinos (2017) were applied, where a highly significant relationship between both variables was evidenced. The average level of work climate (70%) and an average level (54%) of self-efficacy were found with a higher percentage. In addition, a highly significant relationship was found between the work climate variable and the magnitude dimension, but not with the other dimensions. There was a significant relationship between the work climate and self-efficacy dimensions, with the exception of the supervision dimension. Regarding the relationship between the dimensions of the variables, there is only a significant relationship between the dimensions personal accomplishment and magnitude, work involvement with magnitude and strength, and working conditions with magnitude, strength and generality. Finally, a significant relationship was found between both variables with the male sex and with the range of 56 to 65 years of age.

Keywords: work environment, self-efficacy, organization.

CLIMA DE TRABALHO E AUTOEFICIÊNCIA EM TRABALHADORES DE EMPRESA PARTICULAR DO DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO

LESLIE RAMOS HUAMÁN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

A pesquisa visava estabelecer a relação entre o clima de trabalho e a auto-eficácia com uma amostra de 100 trabalhadores entre 18 e 65 anos de idade, e consistia em um projeto não experimental e correlacional. A Escala de Clima de Trabalho de Palma (2004) e a Escala de Auto-eficácia Geral Baessler e Schwarzer - adaptada por Chirinos (2017) foram aplicadas, onde foi encontrada uma relação altamente significativa entre as duas variáveis. Um nível médio de clima de trabalho (70%) e um nível médio (54%) de auto-eficácia foram encontrados com uma porcentagem maior. Além disso, havia uma relação altamente significativa entre a variável clima de trabalho e a dimensão de magnitude, mas não com as outras dimensões. Existe uma relação significativa entre o clima de trabalho e as dimensões de auto-eficácia, com exceção da dimensão de supervisão. Quanto à relação entre as dimensões das variáveis, existe apenas uma relação significativa entre as dimensões realização pessoal e magnitude, envolvimento do trabalho com magnitude e força, e condições de trabalho com magnitude, força e generalidade. Por fim, foi encontrada relação significativa entre ambas as variáveis com o sexo masculino e com a faixa de 56 a 65 anos.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, autoeficácia, organização

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada *clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada de Santiago de Surco* tiene como fin determinar la relación que existe entre el clima laboral y autoeficacia; es decir, de qué manera el clima laboral se relaciona con la autoeficacia en los trabajadores de la presente empresa.

Aportando nuevos conocimientos referente al clima y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada, pues el clima necesita que le den más importancia y mejorarlo ya que podría relacionarse en la autoeficacia de los trabajadores.

Ante esto, cabe precisar que, en una encuesta realizada en Lima metropolitana por Ronald Career Services Group encontraron que el 57% de los trabajadores consideran de gran importancia para sentirse felices con su labor, un buen ambiente de trabajo, así también manifestaron que no se sienten a gusto cuando no se les reconoce de manera recurrente su trabajo y logros en la empresa, además de la buena relación con el jefe o supervisor (Zegarra, 2018).

Es por ello, la importancia de la autoeficacia en las organizaciones, ya que con el tiempo ha demostrado que es un recurso con gran valor para promover un adecuado clima. Además, la presencia de la autoeficacia muestra la seguridad de los trabajadores al realizar su rol dentro de la organización (Calderón, 2018). De igual manera determina una adecuada adaptación al contexto organizacional, expresándose con buena actitud con la empresa, haciéndose indiscutible la iniciativa del trabajador con el cumplimiento de sus roles, mostrándose óptimo (Hernández y Oramas, 2016). Las actitudes en las empresas son caracterizadas por ser criterios propicios de los trabajadores sobre la perspectiva del clima laboral, dependiendo de la vivencia favorable que obtenga del lugar donde labora. Por ello, se identifica que

mientras los trabajadores tengan buena experiencia laboral, mayor será su gusto por el trabajo y permitirá que los trabajadores se desenvuelvan eficazmente (Cernas et al., 2018).

Por su parte, Bandura (2000) explica que la eficacia percibida es fundamental en el trabajador debido a que según las creencias que tengan ellos de sus propias capacidades podrán tener resultados favorables, ello también depende de determinantes como sus aspiraciones, incentivos y desincentivos en sus expectativas, impedimentos, oportunidades y recursos que perciban de su entorno.

A continuación, se presenta la organización del estudio:

En capítulo I, se exhibió el marco contextual que incluyó la realidad problemática, la justificación e importancia de la investigación, los objetivos y limitaciones.

En el capítulo II, se exhibió marco teórico que contuvo los antecedentes, desarrollo de la temática y definiciones conceptuales.

Por otra parte, en el capítulo III, se presentó el tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables - operacionalización, métodos y técnicas de la investigación y el procesamiento de los datos.

En el capítulo IV, se presentaron los resultados descriptivos de las dimensiones con la variable y contrastación de hipótesis.

Por último, en el capítulo V, se pudo visualizar las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Los seres humanos tienen limitaciones individuales por ello deben cooperar unos con otros y es fundamental la interacción de los miembros dentro del ambiente que los rodea para así alcanzar algunos objetivos, que no podrían alcanzarlo de forma individual. Así como cualquier cambio en la empresa o de los miembros cambiaría el funcionamiento del sistema (Chiavenato, 1999).

Por eso es importante hacer seguimiento del ambiente laboral en las empresas y como es el desenvolvimiento y la comunicación entre los trabajadores que la conforman.

A nivel mundial se realizó una investigación por la Organización Internacional del Trabajo y Fundación Europa para la Mejora de las Condiciones de Vida y de trabajo (OIT y Eurofound, 2019) en el cual ofrecieron un análisis comparativo de la calidad del empleo en el mundo, la situación de 1200 millones de trabajadores, identificando notorias diferencias en cuanto las horas de laborales, trabajos intensivos y exigentes, mostrando que los trabajadores con bajo nivel educativo son los que tienen precarias condiciones labores, además de tener menor posibilidad de desarrollar sus capacidades. La proporción de trabajadores que quieren crecer en sus trabajos son el 72% y el 84% en Estados Unidos, Europea y Uruguay, a comparación de China con un 55% y el más bajo es República de Corea 30%. Mientras que un 30% de los trabajadores declaran que no tienen perspectivas de crecer en la empresa. Además, un 12% de trabajadores declararon haber sufrido de maltrato verbal, humillaciones, hostigamiento y acoso sexual. En este informe concluyeron que la calidad del trabajo mejoraría si disminuyeran las exigencias y la exposición a riesgos que tienen los trabajadores. Asimismo, lo importante que es trabajar en un buen

ambiente laboral, mayor comunicación, compañeros empáticos de igual manera los de puestos superiores.

Actualmente el trato de recursos humanos ya no es secundario y las empresas deben adaptarse al contexto actual. En relación con la crisis financiera que se presentó debido a la pandemia en la encuesta realizada por la Consultora Dench (2021) a 500 trabajadores de empresas privadas se percibe que el 73% de trabajadores peruanos quieren renunciar a su actual empleo. Dentro de ello, solo el 24% afirma que desistirían de sus labores por un mal ambiente laboral que viven en la empresa donde actualmente laboran.

A pesar que el sector laboral a sabido afrontar la problemática del coronavirus (COVID-19) no implica que este exento de afectaciones psicológicas en los trabajadores y en sus familias (Salvador et al., 2021). Es por ello, que se reafirma la importancia de la implantación del salario emocional y de ejecutar estrategias de atención a todo el personal de manera particular ante el COVID-19 (Salvador et al., 2021).

En estos días se puede apreciar más empresas preocupadas por el bienestar de sus trabajadores y asimismo en ser las más atractivas por los postulantes. Por ello buscan ser de los primeros en ser premiados como el mejor sitio para laborar. En los resultados de "Donde Quiero Trabajar, 2017" se muestra tendencia que los trabajadores de diversas empresas no buscan o laboran en la empresa por el sueldo que este le provee, sino por el ambiente laboral, salario emocional y la posibilidad de hacer carrera son las mejores y más atractivas para ellos (Arellano, 2017).

El Instituto Great Place to Work brinda asistencia a empresas en más de 50 países. Apoyándolos a reconocer, establecer y tener un ambiente laboral optimo, donde puedan construir confianza y vínculo con su personal. Cada año esta

organización realiza una encuesta para saber quiénes son las mejores empresas donde trabajar, la cual es evaluada bajo parámetros probados internacionalmente comparando sus resultados con las empresas de su sector. Estas miden el nivel de confianza y se categorizan en cinco dimensiones: credibilidad, respeto e imparcialidad, relación del colaborador con su jefe o líder y colaboración con sus pares (Instituto Great Place to Work [GPTW], 2022a). El presente año las 10 empresas seleccionadas como los mejores lugares para trabajar en Perú 2022 son: Interbank, Tottus, Sodimac y Maestro, Virú, Grupo EFE, Supermercados Peruanos, Compartamos Financiera, Promart y Financiera Oh! (Instituto Great Place to Work [GPTW], 2022b).

En el Perú se realizó una encuesta por la empresa Aptitus, en el rubro de servicios de ventas, consumo masivo, educación, minería y energía, retail, salud y comunicaciones, de los cuales el 56% del total son profesionales universitarios y el 44% técnicos, asimismo, sus resultados demostraron que el 81% de los encuestados consideraron que el clima es importante para su eficaz trabajo. También se evidenció que el 86% de trabajadores aseguraron que renunciarían ante un mal entorno laboral, y sólo un 19% afirmó que lo mencionado no afectaría en sus labores. Además, señalan que lo esencial para que acepten el trabajo es la remuneración que le da la empresa, para el 23% el ambiente laboral, para el 22% tener beneficios y ser trabajador formal, para el 19% la opción de crecer en la empresa y solo para el 9% los incentivos (Valenzuela, 2018).

Por su parte, el Poder Legislativo publicó un Decreto Legislativo N°1405, explicando que el goce de las vacaciones remuneradas, con la intención de favorecer un mejor ambiente laboral y familiar, el trabajador podrá dividir sus vacaciones previo acuerdo con el empleador. De modo que, se plantea una estandarización de las reglas

lo que conlleva a ordenar el procedimiento administrativo de gestión humana al priorizar el principio de igualdad, lo que busca llevar un mejor clima laboral en el interior de las organizaciones. Además, esta medida ayudará a que los empleados tengan una mejor eficacia y aumente su desempeño (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2019).

En Lima metropolitana se realizó un estudio por Ronald Career Services Group, donde encontraron que solo el 44% de empleados se sienten bien en su trabajo y un 74% manifestaron que cambiarían de trabajo si podrían laborar donde se sienten mejor y felices (Zegarra, 2018). Por ello, todas las empresas deberían de valorar su personal y las habilidades que estos demuestran para que así puedan trabajar eficazmente y sus trabajadores realicen un buen trabajo en equipo, creando un ambiente de armonía.

Una vez presentado el panorama del clima laboral, tenemos que establecer hasta qué punto tiene que ver con el tema de autoeficacia que es un problema que se está presentando en los trabajadores de las empresas, por lo cual se delimitará la situación actual.

La autoeficacia está asociada generalmente a la forma que perciben las personas sobre sus capacidades al proyectar y elaborar alguna tarea. Asimismo, en el campo laboral cuando el individuo se percibe de forma positiva éste genera una mayor responsabilidad en el trabajo y motivación (Ferrari et al., 2017).

En China, se identificó que las personas con mayor autoeficacia general tenían mayor probabilidad de tener una percepción de riesgo más baja, estrategias de afrontamiento más activas y en consecuencias tienen menos problemas de salud mental (Zhou et al., 2021).

En tal sentido, se puede evidenciar la necesidad de evaluar la autoeficacia en todas las personas, así como en Polonia se realizó un estudio a los trabajadores del centro de salud mediante un cuestionario donde se evaluaba la autoeficacia, el control emocional y sintomatologías del trastorno de estrés postraumático (TEPT), demostrando que las mujeres del centro de salud se exponen indirectamente a los pacientes, al contrario de los que reportaron niveles más inferiores de autoeficacia general, los cuales tienen mayor tendencia a experimentar ansiedad por COVID-19. Por ello concluyen la importancia que es la autoeficacia para el manejo de la ansiedad por COVID-19 y la necesidad de brindar estrategias internas de afrontamiento a los trabajadores de Salud (Bidzan et al., 2020). Asimismo, es necesario que las organizaciones estudien cómo afecta la autoeficacia a la productividad y motivación de los trabajadores (Calderón et al., 2017).

Cabe resaltar que, el 20% de los jóvenes de América y del Caribe con edades entre 15 a 24 años no tienen adecuada autoeficacia y cada vez incrementa el desempleo, aumentando a su vez la brecha del trabajo cada año entre la población joven y adulta (OIT, 2015).

Por otro lado, un estudio realizado en Lima metropolitana, señala que la autoeficacia influye en la dedicación laboral en los hombres a comparación de las mujeres (Lozano y Lima, 2021). De igual modo, en Lima Norte se realizó un estudio a trabajadores de ambos sexos de una empresa privada, donde el 54% evidenció un rango promedio de autoeficacia, manifestando que las condiciones de trabajo no son las más favorables, puesto que no les permite desarrollarse profesionalmente (Chirinos, 2017).

En una empresa pública de Lima, Cangahuala (2021) identificó que los empleados que evidencian buena eficacia en la empresa, tendrán mayor gusto en las

labores que ejecutan, en el ambiente que laboran, el reconocimiento y beneficios que tienen en la empresa. Además, el 67% de los encuestados se ubican en un rango moderado de autoeficacia, en el rango satisfecho laboralmente se ubica el 37%, en el rango promedio se encuentra el 29% y el 13% en un rango muy satisfecho. Contrastando lo explicado, en cuanto a mayor sea la eficacia de los empleados será mayor su gusto por el trabajo.

De acuerdo a lo anteriormente planteado respecto a ambas variables de estudio, se puede formular lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo conlleva una **justificación teórica**, ya que aporta nuevos conocimientos referente al clima laboral y autoeficacia en los trabajadores de una empresa en Surco, pues se necesita que le den más importancia al clima en las empresas, ya que influye en la autoeficacia de los trabajadores.

Asimismo, presenta justificación de **tipo práctico** porque los datos hallados posibilitan tomar decisiones con respecto al nivel de clima laboral y autoeficacia en los trabajadores de la empresa del rubro de alimentos.

De igual manera, presenta justificación de **tipo metodológico** porque se revisaron las propiedades psicométricas de la Escala clima laboral y autoeficacia, aportando evidencias de validez y fiabilidad en los trabajadores de la empresa del rubro de alimentos.

Referente a la **relevancia social**, el estudio contribuye al beneficio de toda la población de la empresa privada del rubro de alimentos, porque permitirá tener más datos de su realidad y con ello se podrá proponer alternativas de mejora.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de clima laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.
- Identificar los niveles de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.
- Determinar la relación entre clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.
- Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.
- Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.
- Determinar la relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco según edad.
- Determinar la relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco según sexo.

1.4. Limitaciones de la investigación

El estudio obtuvo una población limitada debido a que es una microempresa (MYPE) por ello se necesitó el apoyo de todos los trabajadores e inclusive de los nuevos postulantes. Otras de las limitaciones fue la escasa información y pocos antecedentes de la variable autoeficacia debido a que no hay muchas investigaciones

de esta variable en el campo organizacional. Asimismo, es preciso aclarar que no hay estudios previos con las variables clima laboral y autoeficacia. Sin embargo, se consideró las referencias de las bases y marco teóricos de esta variable.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Antecedentes internacionales

Calderón et al. (2019) investigaron la relación de bienestar y autoeficacia, donde participaron 189 trabajadores mexicanos, constó de un diseño correlacional y se empleó el Cuestionario de bienestar de Blanch et al. (2010) y la Escala de autoeficacia general de Jerusalem y Schwarzer (1993). Encontraron relación entre autoeficacia con las dimensiones de bienestar. Se puede identificar que la autoeficacia es importante en los trabajadores no solo por el bienestar generado, sino que también les ayuda a llevar adecuadamente los efectos del estrés.

Lara (2019) investigó en México la relación de clima y compromiso laboral, dónde participaron 112 trabajadores, de los cuales 79 eran hombres y 33 mujeres. Se usó la Escala del clima social organizacional de Moos adaptada a la población mexicana por Saisó et al. (2014) y la Escala utrecht de engagement que fue validado en México por Villavicencio et al. (2014). En sus resultados, se identificó que el clima está relacionado con compromiso, lo cual evidencia que a mejor clima mayor es el compromiso en el trabajo y en sus dimensiones el factor clima, aspectos físicos e innovación se encuentran en el rango medio y el factor normatividad se encuentra en un rango medio. En cuanto a los datos demográficos en clima laboral con respecto al sexo, los hombres refieren un clima laboral medio, el cual es más elevado que en las mujeres; por otro lado, las mujeres perciben un clima medio. Además, con respecto al compromiso laboral se encontró que en los hombres es mayor el compromiso a diferencia de las mujeres, aunque ambos se encuentran en el nivel medio.

Dietta (2018) investigó en España la relación de inteligencia emocional, autoeficacia, estilo de liderazgo y satisfacción laboral en un grupo conformado por 100 empleados de ambos sexos, 29 hombres y 71 mujeres. Usando el Cuestionario

de liderazgo auténtico de Walumbwa et al. (2008), la Escala de autoeficacia de Baessler y Schwarzer (1996), el Cuestionario de satisfacción de Meliá y Peiró (1988) y la Escala de inteligencia emocional de Wong y Law (2002). En sus resultados encontró relación entre todas las variables. En cuanto a la autoeficacia e inteligencia emocional, las personas con alta inteligencia emocional, evalúan adecuadamente sus emociones, así mostrando control y mejores creencias de autoeficacia.

Flores (2017) buscó hallar la relación de clima y satisfacción en 100 mexicanos, constó de un diseño correlacional y se empleó la Escala de clima laboral de Vicario (2010) y la Escala de satisfacción laboral de López (1999). Encontró que las variables se relacionan e influye en los trabajadores, en cuanto a sus variables sociodemográficas de beneficios y recompensas de clima organizacional se correlaciona significativamente, hallando que a mayor antigüedad en la organización menores son las recompensas y beneficios. Asimismo, los resultados indicaron que a mayor experiencia obtienen menos beneficios y recompensas.

Martínez (2017) desarrolló un estudio en España para hallar la relación de clima, el engagement y el desempeño de dos empresas, donde participaron 104 trabajadores de la muestra privada y 466 de la muestra pública. Aplicó el Cuestionario first organizational climate de Van Muijen et al. (1999), la Escala Engagement de Soeane et.al. (2002) y la Escala de Goodman y Svyantek (1999). Encontró relación de ambos sectores con todas las variables. Concluyendo que el clima se debería incluir en recursos, ya que interviene en la percepción y en los objetivos de la empresa, puesto que influye en el compromiso y de igual manera en el desempeño.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Angulo (2021) buscó hallar la relación de satisfacción y autoeficacia laboral en Lima a 120 trabajadores. Utilizó el Cuestionario índice chamba de Yamamoto (2010) y el cuestionario AU-10 de Maffei et al. (2012). En sus resultados halló que el 58% de trabajadores están ubicados en el nivel alto de autoeficacia, el 38% en el nivel medio y el 4% en el nivel bajo de autoeficacia. Concluyendo que se relacionan ambas variables.

Rosales (2019) investigó en Lima Norte, cuyo objetivo fue hallar el clima laboral en una muestra de 270 empleados, que fluctúan entre 20 a 60 años. Para recoger la información se usó el Inventario de clima organizacional de Polo (2011). Identificó que el clima se encuentra en nivel bajo y que existe diferencias por grupo de edad, tiempo en la empresa, educación, área de labor, condición y nivel de trabajo.

Calderón (2018) investigó en Lima la relación de satisfacción laboral afectiva y autoeficacia en un grupo de 233 trabajadores, además, se compararon las variables sociodemográficas. Para recoger los datos usó la Escala de autoeficacia de Thompson y Phua (2012) y la Escala de satisfacción afectiva de Rigotti et al. (2002); donde halló relación entre ambas variables y con una puntuación mayor de autoeficacia laboral en los trabajadores con mayores ingresos, además halló diferencias según sexo, siendo las mujeres quienes mostraron mayor puntaje a diferencia de los hombres.

Chirinos (2017) desarrolló una investigación en Lima Norte para hallar la relación de autoeficacia y bienestar psicológico en un grupo conformado por 155 trabajadores de ambos sexos (87 hombres y 68 mujeres). Para recoger los datos usó la Escala de autoeficacia de Baessler y Schwarzer (1996) y la Escala de bienestar psicológico (BIEPS-A) de Casullo (2002). Halló relación entre autoeficacia y bienestar

psicológico. Además, encontró que autoeficacia se ubica en el nivel promedio con un 54% de la población.

Villareal (2017) investigó la relación de clima laboral e inteligencia emocional en 168 trabajadores de Lima. Para recoger los datos utilizó la Escala de cociente emocional de Reuven et al. (1999) y la Escala de clima laboral de Palma (2004). Identificó que el clima del área administrativa tiene un nivel favorable; además halló que los técnicos del sexo masculino tienen mejor nivel de capacidad para solucionar problemas a comparación del sexo femenino, que presentan niveles muy bajos en cuanto a la habilidad para solucionar problemas. Concluyendo que solo existe relación cuando están todos los componentes de ambas variables.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Clima laboral

Palma (2004) expresa que el clima es la forma que ven individualmente cada persona su ambiente de trabajo y la acción que toman frente a ellas, sea negativa o positiva.

Según Bordas (2016) define al clima laboral como un contexto laboral que está caracterizado por recursos y están relativamente estables en una empresa, repercutiendo en las actitudes, motivación y conductas de los individuos que lo conforman.

Para Robbins y Judge (2014) lo definen como ambiente mixto y fuerzas externas de las organizaciones las cuales repercuten como actúa cada trabajador, puesto que el ambiente afecta a las organizaciones.

Dimensiones

Palma (2004) refiere que el clima está basado en 5 dimensiones. Los cuales son las siguientes:

a) Realización Personal.

Perspectiva de los trabajadores con relación a las posibilidades que le da la empresa, si favorece en su crecimiento personal como en lo profesional.

b) Involucramiento Laboral.

Compromiso del trabajador para el progreso de la empresa.

c) Supervisión.

Valoración de sus encargados en la supervisión dentro del horario de trabajo, correspondiente al apoyo y orientación para su desenvolvimiento diario.

d) Comunicación.

La manera que percibe el trabajador como es la comunicación entre los trabajadores en la organización, si es clara, fluida, coherente y precisa, como también a los clientes.

e) Condiciones Laborales.

Presenta un factor importante ante alguna problemática en cualquier organización, lo cual son los elementos que necesitan para el progreso de las tareas ocupacionales, asimismo, el ambiente en el que trabajan, duración del trabajo, los servicios y remuneración; de igual manera la organización y seguridad en el trabajo.

Tipos de clima organizacional

Bordas (2016) explica dos sistemas de clima de Likert con sus dos subdivisiones:

Clima autoritario.**a) Sistema I - Autoritarismo explotador.**

Los directores toman las decisiones y objetivos de la organización, no existiendo ningún tipo de comunicación con sus trabajadores más que en forma directiva, dándoles instrucciones específicas, además carecen de confianza en sus empleados, haciendo que estos trabajen en un entorno de miedo, amenazas y en ocasiones de recompensas, pero de igual forma mantienen el goce de las necesidades en los niveles básicos.

b) Sistema II - Autoritarismo paternalista.

Los que toman las decisiones son la dirección y en ocasiones subdirectores o encargados, teniendo confianza condescendiente en sus trabajadores. Los métodos que usan con sus trabajadores son los de recompensa y castigo para motivarlos. En este ambiente los directores o encargados interactúan con las necesidades de los trabajadores que tienen la perspectiva de un buen ambiente de trabajo.

Clima participativo.

a) Sistema III – Consultivo.

Este sistema es participativo, donde se tiene confianza en sus trabajadores, puesto que permiten que todos sus trabajadores puedan tomar decisiones específicas en sus áreas, manteniendo una comunicación descendente. Asimismo, recompensan y en ocasiones castigan a sus trabajadores, de igual manera buscando motivarlos y satisfaciendo sus necesidades.

b) Sistema IV - Participación en grupo.

Este sistema trabaja con planificación estratégica y tiene total confianza en sus trabajadores donde las decisiones están dispersos por toda la organización ya que están bien integradas en cada nivel. La comunicación es de todas las formas y todos se relacionan, así manteniendo la

participación y motivación en sus trabajadores, donde todos son un equipo que trabajan por igual con un mismo objetivo y fines de la organización.

Así es como Likert evidenció que mientras la empresa esté más próxima del sistema IV, será mayor la probabilidad de la existencia de una alta productividad, buena relación laboral y aumento de la rentabilidad. Por ello propone un avance progresivo hacia el sistema IV.

Elementos de las organizaciones

Chiavenato (1999) expone que existen dos elementos:

a) Elemento básico.

Se denomina a las personas que interactúan en la organización, además depende de ellos el éxito o fracaso de este. El grado de la organización es determinado por el tipo de interacción entre sus miembros, así sea de diferente posición, por lo cual la actividad de este es determinada por el otro.

b) Elementos de trabajo.

Se refiere a los materiales o recursos que utilizan en la organización. Los recursos humanos son los recursos que utilizan los trabajadores y lo que disponen de la organización para la adquisición de otros recursos necesarios.

Envejecimiento en el trabajo

Zacher y Yang (2016) refieren sobre el clima como un constructo de importancia para el envejecimiento exitoso de los trabajadores en las organizaciones e incluso acotan que las organizaciones que quieran lograrlo deberían incluir normas y políticas de igualdad de trato a todos los trabajadores de otros grupos de edad.

En Perú se debe cumplir el Decreto Supremo N° 007-2008 en el numeral 4 del artículo 37, donde menciona que se debe respetar los derechos laborales, garantizando que nadie sea discriminado por su raza, género, origen, edad, religión u otra característica debido a que el usar la guía ayudará a crear un clima donde los trabajadores evidencien respeto y reconocimiento. Asimismo, incrementaría la productividad y eficiencia, forjando compromiso en los trabajadores con la empresa (MTPE, 2013).

Teorías

Teorías de los dos factores.

Chiavenato (1999) explica la teoría de Herzberg, la cual está basada en como los trabajadores satisfacen sus necesidades y los factores que intervienen en cómo se desempeñan, los cuales lo realizaría de manera efectiva o contraria a los logros de la empresa.

a) Factores higiénicos.

Es la condición y el ambiente en el que le rodea al individuo en la organización. Por ello se evita insatisfacción en el ambiente o alguna amenaza, asimismo, se incluye el ambiente de trabajo, las políticas que tienen en la empresa y la parte administrativa, la relación y comunicación con los superiores, salarios y la estabilidad (Chiavenato, 1999).

b) Factores motivacionales.

Está centrado en el cargo, las labores fijas y deberes acorde al cargo que tienen. De tal manera que incluye la delegación de responsabilidad e independencia, reconocimiento de la empresa y confianza (Chiavenato, 1999).

Teoría de la expectativa.

Chiavenato (1999) explica la teoría de Lawler, donde refiere que el dinero, así como motiva el desempeño, también refuerza el compañerismo y la entrega. Resaltando que para la mayoría el dinero es un medio por el cual satisface sus necesidades.

Teoría de los sistemas.

Chiavenato (1999) refiere que los sistemas permiten interactuar de manera dinámica una actividad para poder lograr su objetivo con los recursos necesarios y así entregar sus resultados al ambiente. Los sistemas pueden ser abiertos o cerrados, sin embargo, no existen sistemas totalmente abierto o cerrado. El sistema abierto permite la relación con el exterior y es indefinida su relación de causa y efecto.

Teoría de las relaciones humanas.

Chiavenato (2007) explica que esta teoría de Elton está basada en las interacciones sociales, donde las relaciones son las acciones y actitudes formadas a partir de la relación con los demás participantes en los grupos de las organizaciones. Cada individuo es diferente y poseen una personalidad propia que influye en la conducta de los otros por la cual este entra en contacto, por lo tanto, estos también son influenciados por otros. Por ello, el comportamiento de los individuos es influenciado por las actitudes y normas de donde forma parte. Dentro de las organizaciones se puede evidenciar las relaciones humanas, por la mayor cantidad de grupos y las relaciones que se crean. Es importante el entender las relaciones de las personas ya que ayuda a que el encargado obtenga buen desempeño de sus trabajadores y la formación de un clima adecuado en la que aliente a los individuos expresarse libremente y de manera sana.

Teoría del clima organizacional.

Iglesias et al. (2019) explican que la teoría de Likert está basada en la percepción de los trabajadores y encargados, además plantea que el comportamiento de estos es provocado, en su mayoría, por la percepción y sus valores de los trabajadores respecto a las condiciones de las organizaciones.

Autoeficacia

Baessler y Schwarzer (1996) refiere que la autoeficacia es como las personas están seguras de poder realizar, lograr o dirigir el rumbo de su vida, quiere decir que la autoeficacia es la seguridad de cada individuo de sus propias capacidades.

Pereyra et al. (2018) define la autoeficacia como competencia personal sobre la efectividad de su conducta de un individuo para afrontar alguna situación problemática.

Quijano y Navarro (2012) la autoeficacia no es exactamente el desempeño desarrollado por los trabajadores. Si no que no lo desarrolla por la ausencia de incentivos y recursos adecuados o limitaciones externas.

Dimensiones

Según Bandura (1999) la autoeficacia se divide en tres dimensiones:

a) Magnitud.

Es el valor que le da la persona a determinadas tareas.

b) Fuerza.

Es el valor de seguridad del individuo para alguna tarea, si es mayor, estos tienen mayor posibilidad de afrontarla sin problemas, si es lo contrario, no podrá superar o mantenerse ante esta situación estresante o desfavorable.

c) Generalidad.

Posibilidad de desarrollar la eficiencia de cada individuo a otros espacios y situaciones semejantes, dependiendo de la capacidad que requiera cada labor.

Efecto modulador de la autoeficacia

Grau et al. (2012) explican en su estudio que los trabajadores con autoeficacia general baja suelen manifestar agotamiento emocional a comparación de los trabajadores con autoeficacia profesional que presentan mayor nivel de cinismo por la rutina y conflicto de roles. Resaltando que los trabajadores con autoeficacia alta, tanto general como específica, sus valores estresantes no están asociados con efectos negativos del estrés.

Asimismo, Bandura (2000) refiere que los trabajadores con baja eficacia están estresados tanto emocional como fisiológicamente por el exceso apreciado en lo que las demandas de la tarea sobrepasan sus capacidades de afrontamiento percibido, a comparación de los de alta creencias de eficacia y la del grupo no se turban por las cargas de trabajo.

Funciones de las creencias de autoeficacia

Bandura (1999) explica que la autoeficacia percibida no solo afecta de manera directa el comportamiento, sino también en las aspiraciones, expectativas, tendencias afectivas, los riesgos y oportunidad que se presente en el entorno social. La eficacia además de influir de manera positiva en los pensamientos de las personas, también influye de manera negativa, por ejemplo, puede influir de manera autoestimulante y desvalorizante; en los cursos que ellos mismos prefieren para lograr las metas que ellos mismos trazan y el compromiso, esfuerzo y magnitud que le pongan para enfrentar los obstáculos y los logros que alcancen.

De igual modo es importante la autoeficacia en función al sexo. Bandura (1999) ostenta que el estereotipo de sexo forma parte de la cultura, siendo transmitidos por generaciones, por ejemplo, desde niños señalan al hombre como superior a las mujeres y estas suelen adoptar esta concepción.

Teorías

Teoría e investigación acerca de la agencia humana.

Bandura (1999) explica que esta teoría está centrada en la influencia personal ejercida de manera individual. Para lograr el resultado que buscan solo se obtendrá mediante su esfuerzo independiente, sin embargo, se observa que las personas no desarrollan sus vidas autónomamente. Por ello, deben trabajar en conjunto para así asegurar el logro que no saben hacer solos.

La teoría Social Cognitiva.

Bandura (1999) señala en esta teoría que las personas en su poder agregado de originar resultados es un elemento esencial de la agencia colectiva. Siendo así que en sus resultados que logren estos grupos no son solo el resultado compartido por las habilidades de cada uno de los integrantes, sino también debido a la coordinación, comunicación y eficacia colectiva percibida entre todos. Esto muestra que las personas actuando de forma coordinada no solo por esa creencia compartida, sino que conocen, motivan, desean y regulan.

Teoría de la Autoeficacia y la motivación.

Quijano y Navarro (2012) refieren que está clasificado en dos teorías, la teoría de contenido nos dice que toda motivación está establecida en una unidad enérgica compuesta por las necesidades del individuo que le inducen a elegir cómo realizará determinado comportamiento dirigido a su satisfacción personal. A diferencia de la

teoría de proceso que se centra en sus procesos psicológicos que hacen posible sus decisiones.

Es necesario aclarar que la teoría de la motivación son los incentivos de los resultados conocidos, rigiéndose por la posibilidad de un comportamiento dado pueda producir resultados y el valor que se le da. Por ejemplo, los de alta eficacia esperan que su esfuerzo tenga éxito si no sucede así no son fácil de disuadir por lo negativo (Bandura, 2000).

Autoeficacia y el ambiente organizacional.

El ambiente en las organizaciones está sujeto a cambios, que se ajustan acorde a las necesidades de los que lo consumen. Por lo tanto, deben tener en sus trabajadores a personas que asumen retos y se adaptan a los cambios, cada decisión que tomen sea a favor de la organización.

Herrera (2000) nos señala que la perspectiva de autoeficacia que tengan cada individuo puede producir efectos psicológicos que influyen en lo que pueda decidir cada persona. Además, que actúan como moderador de los niveles de motivación, tanto en la fuerza como su permanencia. Los trabajadores que tienen autoeficacia alta, se plantean metas y se comprometen a comparación de los que tienen baja autoeficacia subestiman sus capacidades y suelen manifestar preocupaciones de cómo se desempeñan, presentando estrés.

Las actitudes en sus labores se identifican por ser el parecer propicio sobre el clima, dicha perspectiva depende de lo que pueda experimentar un trabajador en sus labores. Por ello, se afirma que en cuanto los trabajadores se sientan bien en su trabajo, tendrán mayor satisfacción por su trabajo (Cernas et al., 2018).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Eficacia

Capacidad de las personas para alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 2007).

Motivación

Es el efecto de la relación entre los individuos y su entorno de trabajo (Chiavenato, 1999).

Organizaciones

Son sistemas de acciones sistematizadas, conformadas por grupos de personas, las cuales su participación es fundamental para su existencia (Chiavenato, 1999)

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene como objetivo establecer la existencia de relación de clima laboral y autoeficacia, por ello es de tipo correlacional; es decir se midieron con instrumentos para comprobar las hipótesis correlacionales y conforme a la utilización de técnicas estadísticas (Hernández et al., 2014).

La investigación buscó establecer acciones ya evidenciadas, no provocadas de manera intencional en la investigación por quien la realiza y transaccional, porque es un estudio no prolongado, siendo de diseño no experimental (Hernández et al., 2014).

3.2. Población y muestra

Se trabajó con toda la población, entonces se representa como muestreo censal lo cual según Hayes (1999) se refiere a que toda la población forma parte de la recolección de datos, además suele ser usado cuando es una población pequeña. En este estudio se usó a los 100 trabajadores que laboran en una empresa dedicada al rubro de alimentos, los cuales sus edades varían entre 18 a 65 años. Asimismo, se consideró a los que ocupan diferentes puestos como: atención al cliente, ingenieros, secretarias, área de diseño, administración, producción, supervisores, encargados y operarios de mantenimiento; a los cuales se les administró la escala de clima laboral y autoeficacia en su lugar de trabajo.

Tabla 1*Distribución de los participantes según edad*

<i>Edad</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
25 a menos	25	25.0
26 a 35	37	37.0
36 a 45	26	26.0
46 a 55	6	6.0
56 a 65	6	6.0
Total	100	100.0

En la tabla 1, podemos observar que el mayor número de trabajadores tienen entre 26 a 35 años con un porcentaje de 37% y el menor número de trabajadores tienen entre 46 a 65 años con un porcentaje de 12%.

Tabla 2*Distribución de los participantes según sexo*

<i>Sexo</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Hombre	50	50.0
Mujer	50	50.0
Total	100	100.0

En la tabla 2, se evidencia que la muestra está distribuida por la misma cantidad de ambos sexos.

Tabla 3*Distribución de los participantes según grado de instrucción*

<i>Grado</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Secundaria	21	21.0
Técnico	62	62.0
Universitario	17	17.0
Total	100	100.0

En la tabla 3, se evidencia que el mayor número de trabajadores tienen un grado de instrucción técnico con un porcentaje de 62% y el menor número de trabajadores tienen estudios universitarios con un porcentaje de 17%.

3.3. Hipótesis

3.3.1. *Hipótesis general*

- Existe relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada distrito de Santiago de Surco.

3.3.2. *Hipótesis específicas*

H₁: Existe relación entre clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.

H₂: Existe relación entre autoeficacia y las dimensiones de clima laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.

H₃: Existe relación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.

H₄: Existe relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco según edad.

H₅: Existe relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco según sexo.

3.4. Variables – Operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual.

Palma (2004) es la percepción de cada trabajador respecto al clima de trabajo y la acción que toman frente a ellas, sea negativa o positiva.

Definición operacional.

La variable clima laboral se midió por los puntajes obtenidos por los trabajadores de la empresa de Santiago de Surco, mediante la Escala de clima laboral de Palma (2004), que tiene 50 ítems y está distribuido en las siguientes dimensiones:

realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

Tabla 4

Operacionalización de la variable clima laboral

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Clima laboral	Realización personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Escala ordinal (Likert)
	Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
	Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
	Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
	Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

Variable 2: Autoeficacia

Definición conceptual.

Seguridad que tiene cada persona de sus propias capacidades (Baessler y Schwarzer, 1996).

Definición operacional.

La variable autoeficacia se midió por los puntajes obtenidos de los trabajadores de la empresa privada. Por la Escala de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer (1996), adaptado por Chirinos (2017), que consta de 10 ítems y distribuido por 3 dimensiones que son: magnitud, fuerza y generalidad.

Tabla 5*Operacionalización de la variable autoeficacia*

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
	Magnitud	6 y 9	
Autoeficacia general	Fuerza	1, 2, 3 y 8	Escala ordinal (Likert)
	Generalidad	4, 5, 7, 10	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Para recoger la información se usó el método deductivo, debido a que se buscaba comprobar o refutar las hipótesis de clima y autoeficacia, manejando la técnica de la encuesta ya que permite obtener información de manera masiva y grupal en un momento dado, donde se usaron la escala de clima laboral de Palma y la escala de autoeficacia de Baessler y Schwarzer.

Instrumento 1

Escala de Clima Laboral CL-SPC.

Para la investigación se usó como instrumento, la Escala de clima laboral, que fue realizada y estandarizada en Perú por Palma (2004). Consta de 50 ítems que registran el clima que observan los trabajadores donde laboran. Postula 5 factores: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La evaluación puede ser colectiva o personal con un tiempo de 15 a 30 minutos y con respuestas alternativas, que tiene cinco opciones: (nunca, poco, regular, mucho y siempre). Se califican las dimensiones como: Muy favorable: 42-50 puntos, Favorable: 34-41 puntos, Desfavorable: 26-33 puntos y Muy desfavorable: 10-17 puntos. Las categorías estimadas son basadas en puntuaciones

directas; lo cual nos dice que a mejor puntuación será mejor la percepción del clima, o viceversa. En relación al puntaje total también se puntúa como: Muy favorable: 210-250 puntos, Favorable: 170-209 puntos, Desfavorable: 90-129 puntos y Muy desfavorable: 50-89 puntos.

Se realizó la validez y confiabilidad de la prueba en Lima Metropolitana por Palma (2004) en 1323 trabajadores de servicios estatales y particulares. Coeficientes de validez: .87 y .84 respectivamente y la fiabilidad por consistencia interna (coeficiente alfa: .97).

Evidencia de validez basada en la estructura interna.

La validez de escala de clima laboral se verificó con la técnica del análisis factorial exploratorio usando como método componentes principales, con rotación oblimin. Los análisis de diagnóstico como el KMO (.621) y el Test de esfericidad de Bartlett ($X^2=5471.160$, $gl= 1225$, $p=.001$) comprueban que la muestra manejada es adecuada en cuanto a su tamaño y las relaciones entre los ítems, por ello se procederá a realizar el Análisis Factorial.

Tabla 6*Matriz de estructura factorial de la Escala de clima laboral*

Ítems	Matriz factorial				
	1(Rp)	2(Inv.)	Factor 3(S)	4(C)	5(CI)
Ítem1	.457				
Ítem2			.144		
Ítem3	.452				
Ítem4	.578				
Ítem5			.284		
Ítem6	.583				
Ítem7	.662				
Ítem8		.206			
Ítem9	.595				
Ítem10					.111
Ítem11	.515				
Ítem12			.456		
Ítem13			.287		
Ítem14				.204	
Ítem15		.268			
Ítem16	.499				
Ítem17			.213		
Ítem18					.357
Ítem19		.167			
Ítem20		.307			
Ítem21	.681				
Ítem22			.251		
Ítem23			.251		
Ítem24				.147	
Ítem25					.187
Ítem26	.625				
Ítem27					.148
Ítem28					.338
Ítem29				.181	
Ítem30					.205
Ítem31	.675				
Ítem32					.237
Ítem33					.420
Ítem34				.232	
Ítem35		.454			
Ítem36	.714				
Ítem37	.557				
Ítem38			.160		
Ítem39	.503				

Tabla 6*Matriz de estructura factorial de la Escala de clima laboral (continuación)*

Ítems	Matriz factorial				
	1(Rp)	2(Inv.)	Factor 3(S)	4(C)	5(CI)
Ítem40					.324
Ítem41	.499				
Ítem42				.170	
Ítem43			.275		
Ítem44				.188	
Ítem45					.151
Ítem46	.542				
Ítem47		.275			
Ítem48				.206	
Ítem49		.264			
Ítem50		.419			
Autovalor	16.020	3.552	3.010	2.862	2.393
%V.E	32.040	7.105	6.020	5.725	4.787
%V.E.A	32.040	39.145	45.165	50.890	55.676

Nota: %V.E= porcentaje de varianza explicada, %V.E.A= porcentaje de varianza explicada acumulada, Factor 1= Factor realización personal, Factor 2= Factor involucramiento laboral, Factor 3= Factor supervisión, Factor 4= Factor comunicación, Factor 5= Factor condiciones laborales.

Como se observa en la tabla 6, la extracción de 5 factores se explica en 55.676 (V.E.A) y todos evidencian autovalores mayores a 1, por ello se consideró mantenerlos. Asimismo, casi todos los ítems mostraron saturaciones con carga factorial mayores de .20 dentro de cada dimensión a que corresponde por teoría, solo los ítems 2, 10, 19, 24, 25, 27, 29, 38, 42, 44 y 45 presentaron un peso factorial bajo (menores a .20) dentro de su dimensión. Según lo mencionado, los datos garantizan la existencia de evidencias de validez de la estructura interna de la Escala de clima laboral.

Evidencia de confiabilidad.

Tabla 7

Estadísticos de confiabilidad de la escala de clima laboral

Dimensión	Nº de ítems	Alfa [IC95%]
Realización personal	10	.779
Involucramiento laboral	10	.779
Supervisión	10	.786
Comunicación	10	.779
Condiciones laborales	10	.795
Escala total	50	.916

En la tabla 7, se evidencian valores del coeficiente alfa que varían entre .779 y .795 para las dimensiones. La escala en su versión global (50 ítems) indica alta confiabilidad con un coeficiente alfa superior a .90. Acorde a lo expresado, la Escala de clima laboral es de alta confiabilidad.

Instrumento 2

Escala de autoeficacia general.

Para la investigación se usó como instrumento, la Escala de autoeficacia general, la cual lo desarrollaron Jerusalem y Schwarzer (1981) en Alemania. Este cuestionario revisado fue traducido y adaptado al castellano por Baessler y Schwarzer (1996). Consta de 20 ítems, lo cual más tarde, en 1981 fue reducido a 10 ítems, que comprenden las dimensiones: magnitud (ítems 6, 9), fuerza (ítems 1, 2, 3, 8) y generalidad (ítems 4, 5, 7, 10). La administración es Individual o colectiva y sin límite de tiempo las puntuaciones van de 1 a 4 puntos (1= Nunca, 2= Pocas veces, 3= Pocas veces, 4= Siempre). Es un instrumento de 10 ítems, diseñado para evaluar la percepción de autoeficacia. Se califica la dimensión Magnitud como: Bajo: 0-4 puntos,

Promedio: 5-7 puntos, Muy alto: 8 puntos. La dimensión Fuerza se califica como: Muy bajo: 0-8 puntos, Bajo: 9-11 puntos, Promedio: 12-14 puntos, Alto: 15 puntos y Muy alto: 16 puntos. Por último, la dimensión generalidad se califica como: Muy bajo: 0-11 puntos, Promedio: 11-15 puntos y Muy alto: 16 puntos. En relación al puntaje total también se puntúa como: Muy bajo: 0-26 puntos, Bajo: 27-29 puntos, Promedio: 30-36 puntos, Alto 37-38 puntos y Muy alto: 39-40 puntos. El cual reveló una fiabilidad de consistencia interna (coeficiente alfa mayor 0.76).

Por otro lado, en el Perú ha sido adaptado por Chirinos (2017) utilizando la escala de autoeficacia general, obteniendo un alfa de Cronbach de .79. Se realizó un estudio en Lima Norte con 260 colaboradores de una empresa privada con una muestra de 155 con una antigüedad de más de 6 meses, con finalidad de establecer la fiabilidad de la escala. Los resultados del estudio sostienen que la escala de autoeficacia general es válida y útil para el propósito que fue elaborada. Se calculó la consistencia interna con el coeficiente alfa, obteniendo un valor de .90. Respecto a sus dimensiones: Magnitud= .80, Fuerza= .93 y Generalidad= .87.

Para efectos del empleo del EAG en el presente trabajo se examinaron sus evidencias de validez y confiabilidad, las cuales se describen a continuación.

Evidencia de validez basada en la estructura interna.

La validez de escala de autoeficacia general fue comprobada con la técnica del análisis factorial exploratorio manejando como método componentes principales, con rotación oblimin. Los análisis de diagnóstico como el KMO (.756) y el Test de esfericidad de Bartlett ($X^2=322.694$, $gl= 45$, $p=.001$) comprueban que la muestra manejada es apropiada respecto a su tamaño y las relaciones entre los ítems, por lo tanto, se realizará el Análisis Factorial.

Tabla 8*Matriz de estructura factorial de la escala de autoeficacia general*

Ítems	Matriz factorial		
	1(Mg)	2(F)	3(G)
Ítem1		.714	
Ítem2		.112	
Ítem3	.541		
Ítem4	.577		
Ítem 5			.535
Ítem 6	.483		
Ítem7			.147
Ítem8		.130	
Ítem9	.667		
Ítem10	.668		
Autovalor	3.829	1.365	1.165
%V.E	38.293	13.645	11.652
%V.E.A	38.293	51.938	63.590

Nota: %V.E= porcentaje de varianza explicada, %V.E.A= porcentaje de varianza explicada acumulada, Factor 1= Factor magnitud, Factor 2= Factor fuerza, Factor 3= Factor generalidad.

De acuerdo con la tabla 8, la extracción de 3 factores se explica en 63.590 (V.E.A) y todos tienen autovalores mayores a 1, por ello se consideró mantenerlos. De igual modo de los 10 ítems, casi todos los ítems mostraron saturaciones con carga factorial mayor de 40 dentro de cada dimensión a que corresponde por teoría, solamente los ítems 2, 7 y 8 mostraron un peso factorial bajo (menores a 40) dentro de su dimensión. Es así que los datos garantizan la validez de constructo de la Escala de autoeficacia general.

Evidencia de confiabilidad.

Tabla 9

Estadísticos de confiabilidad de la escala de autoeficacia general

Dimensión	Nº de Ítems	Alfa [IC95%]
Magnitud	5	.852
Fuerza	3	.771
Generalidad	2	.763
Escala total	10	.782

En la tabla 9, se muestran valores del coeficiente alfa que varían entre .763 y .852 para las dimensiones. La escala en su versión global (10 ítems) demuestra alta confiabilidad con un coeficiente alfa superior a .70. Concluyendo que la Escala de autoeficacia general tiene adecuada confiabilidad.

3.6. Procesamiento de los datos

Para el recojo de datos se coordinó con las jurisdicciones de la empresa con el fin de obtener el consentimiento para aplicar la prueba a sus trabajadores, permiso que fue dado por el dueño de la empresa.

Al obtener el permiso hablado con el dueño, se pasó a realizar las coordinaciones con las encargadas de la empresa, pactando los días en los cuales podría aplicarse los instrumentos; asistiendo de manera puntual en los tiempos acordados, los cuales constaron de 3 días. Se dio las indicaciones a cada uno de los trabajadores para que pudieran culminar satisfactoriamente con el llenado de los instrumentos en un tiempo estimado de 20 minutos aproximadamente, asimismo, se destacó que la participación es de manera voluntaria. Finalmente, se resaltó que los datos obtenidos no serían revelados. Se tomó en consideración los principios éticos señalados en la Declaración de Helsinki, haciendo referencia que los datos obtenidos

no se deben revelar por ética y respeto y, así proteger los derechos de los participantes.

Al terminar la aplicación de instrumentos, se procedió al vaciado de los datos en el programa Excel, para realizar todos los análisis estadísticos pertinentes. Además, se importaron los datos a través del Software IBM SPSS Statistics Versión 25.0 para realizar los análisis respectivos.

Luego, a través de estadísticos descriptivos, se logró obtener las frecuencias y porcentajes del número de trabajadores en cuanto a sexo, edad y grado de instrucción para describir mejor a la muestra. Asimismo, de los niveles de cada variable; se obtuvieron los puntajes mínimos, máximos, la media, desviación estándar y asimetría.

Se usó el estadístico Kolmogorov - Smirnov (*K-S*) para determinar la normalidad de los datos de la muestra y, en consecuencia, conocer los estadísticos correlacionales a utilizar. En el presente estudio se usó el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) para la correlación a nivel general de las variables, debido a que el nivel de significancia fue menor a .05, de igual forma, para establecer la relación entre dimensiones.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable clima laboral

Dimensiones	Mínimo	Máximo	DE	M	Asimetría
Realización personal	2	5	0.827	2.89	0.646
Involucramiento Laboral	2	5	0.766	3.33	0.043
Supervisión	2	5	0.623	3.34	0.377
Comunicación	1	5	0.748	2.81	0.327
Condiciones laborales	2	5	0.612	3.36	-0.120
Clima laboral	2	5	0.545	3.19	0.482

Nota: DE=desviación estándar, M=media

En la tabla 10, se evidencian los estadísticos descriptivos de las dimensiones de clima laboral. Los cuales obtuvieron los siguientes datos: realización personal obtuvo una media de 2,89 con una desviación estándar de 0,827; involucramiento laboral $M=3,33$, $DE=0,766$; supervisión $M=3,34$, $DE=0,623$; comunicación $M=2,81$ y $DE=0,748$ y finalmente, la dimensión condiciones laborales $M=3,36$, $DE=0,612$. Por otra parte, la asimetría está dentro de los rangos ± 1.5 , lo que implica una distribución muestral normal.

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable autoeficacia

Dimensiones	Mínimo	Máximo	DE	M	Asimetría
Magnitud	1	3	0.458	2.15	0.572
Generalidad	1	3	0.449	2.20	0.817
Fuerza	2	5	0.869	3.55	0.079
Autoeficacia	1	5	0.545	3.40	-0.095

Nota: DE=desviación estándar, M=media

En la tabla 11, se evidencian los estadísticos descriptivos de las dimensiones de autoeficacia; donde se obtuvieron los siguientes datos: magnitud obtuvo una media de 2,15 con una desviación estándar de 0,458; generalidad $M=2,20$, $DE=0,449$ y, por último, la dimensión fuerza $M=3.55$, $DE=0,869$. En cuanto, la asimetría está dentro de los rangos ± 1.5 , lo que implica una distribución muestral normal.

Tabla 12

Niveles de la variable clima laboral

Niveles	<i>f</i>	%
Muy desfavorable	0	0.0
Desfavorable	6	6.0
Medio	70	70.0
Favorable	23	23.0
Muy favorable	1	1.0
Total	100	100.0

En la tabla 12, podemos evidenciar que la mayor parte de trabajadores se concentra en el rango medio de clima laboral, con una cantidad de 70 trabajadores, representando el 70% de la muestra estudiada. Por otro lado, se observa que la menor cantidad de trabajadores se concentra en el rango muy favorable, con una cantidad de 1 trabajador, representando el 1.0%. Asimismo, se evidencia que ninguno se sitúa en el nivel muy desfavorable.

Tabla 13*Niveles de la variable autoeficacia*

Niveles	<i>f</i>	%
Muy bajo	4	4.0
Bajo	4	4.0
Promedio	54	54.0
Alto	24	24.0
Muy Alto	14	14.0
Total	100	100.0

En la tabla 13, se revelan los niveles de la variable autoeficacia, donde se observa que, la mayor parte de trabajadores se ubica en el rango promedio de autoeficacia, con una cantidad de 54 trabajadores, representando el 54% de la muestra estudiada. Por otro lado, se observa que la menor cantidad de trabajadores se concentra en el rango muy bajo y bajo, con una cantidad de 8 trabajadores, representando el 8.0%.

Tabla 14*Prueba de normalidad de clima laboral, autoeficacia y sus dimensiones*

Variables/Dimensiones	<i>n</i>	<i>K.S</i>	<i>p</i>
Realización Personal	100	.166	.001
Involucramiento Laboral	100	.105	.009
Supervisión	100	.111	.004
Comunicación	100	.125	.001
Condiciones Laborales	100	.077	.144
Clima Laboral	100	.127	.001
Magnitud	100	.203	.001
Fuerza	100	.237	.001
Generalidad	100	.211	.001
Autoeficacia	100	.166	.001

En la tabla 14, se evidencia la prueba de normalidad por medio del estadístico Kolmogorov - Smirnov. Se puede identificar que las dimensiones de clima laboral exhiben un valor $p < .05$ con excepción de la última dimensión, asimismo, para la variable en general mostrando de manera global que exhibe una distribución de tipo no normal, de igual forma la variable autoeficacia y sus dimensiones, los cuales muestran valores $p < .05$, demostrando que su distribución sigue una curva no normal.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 15

Correlaciones entre clima laboral y autoeficacia

Variable ($n=100$)	r_s	IC 95%	p	TE
Clima laboral Autoeficacia	.266**	[.073, .610]	.007	.070

Nota: n =muestra, r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto, ** $p < .01$

En la tabla 15, se evidencia que existe relación altamente significativa entre la variable clima laboral y autoeficacia, esta relación es directa y con un grado de relación muy débil ($r_s = .266^{**}$, $p < .01$), donde el tamaño de efecto indica una magnitud pequeña. Entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Correlación de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia

Variable/Dimensiones $n=100$		Magnitud	Fuerza	Generalidad
	r_s	.250*	.189	.140
	IC95%	[.063, .602]	[-.007, .541]	[-.058, .0493]
Clima laboral	p	.012	.060	.165
	TE	.062	.035	.019

Nota: n =muestra, r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto, ** $p < .05$

En la tabla 16, se evidencia que existe relación significativa entre la variable clima laboral y la dimensión magnitud de autoeficacia, siendo directa y con un grado de relación muy débil ($r_s = .250$, $p < .05$). En cambio, no existe relación entre clima laboral con las dimensiones fuerza y generalidad, porque la significancia es mayor a $.05$ ($p > .06$; $p > .16$), donde los tamaños de efecto indican una magnitud pequeña. En tal caso, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 17

Correlación de las dimensiones de clima laboral y autoeficacia

Dimensiones/Variable ($n=100$)	r_s	IC95%	p	TE
Realización personal	.257**	[.063, .602]	.010	.066
Involucramiento laboral	.297**	[-.023, .318]	.003	.088
Supervisión	.171	[-.315, .026]	.090	.029
Comunicación	.214*	[-.315, .026]	.033	.045
Condiciones laborales	.287**	[-.315, .026]	.004	.082
Autoeficacia				

Nota. n =muestra, r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto, * $p < .05$, ** $p < .01$

En la tabla 17, se observa que existe relación significativa entre las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales y la variable autoeficacia, esta relación es directa y tiene un grado de relación muy débil ($r_s = .257$), ($r_s = .297$), ($r_s = .214$) y ($r_s = .287$), donde los tamaños del efecto indican una magnitud pequeña. Sin embargo, no se halló relación entre la dimensión supervisión con la variable autoeficacia. Entonces, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 18*Correlación de las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia*

Dimensiones		Magnitud	Fuerza	Generalidad
	r_s	.240*	.188	.120
Realización personal	IC95%	[.045, .588]	[-.008, .540]	[-.078, .472]
	p	.016	.062	.234
	TE	.057	.035	.014
	r_s	.272**	.198*	.171
Involucramiento laboral	IC95%	[.079, .615]	[.001, .550]	[-.026, .524]
	p	.006	.048	.090
	TE	0.73	.039	.029
	r_s	.101	.182	.081
Supervisión	IC95%	[-.097, .451]	[.014, .535]	[-.117, .429]
	p	.315	.069	.423
	TE	.010	.033	.006
	r_s	.188	.142	.092
Comunicación	IC95%	[-.008, .540]	[.055, .495]	[-.106, .441]
	p	.062	.158	.361
	TE	.035	.020	.008
	r_s	.241*	.201*	.230*
Condiciones laborales	IC95%	[.046, .589]	[.004, .553]	[.035, .579]
	p	.016	.045	.021
	TE	.058	.040	.052

Nota: n =muestra, r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p =probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto, ** $p<.01$, * $p<.05$

En la tabla 18, se evidencia que existe relación significativa ($p<.05$) entre la dimensión realización personal y la dimensión magnitud con un grado de relación muy débil ($r_s =.240^*$), donde el tamaño del efecto indica una magnitud pequeña. Asimismo, se identificó que existe relación altamente significativa ($p<.01$) entre la dimensión involucramiento laboral con la dimensión magnitud con un grado de relación muy débil ($r_s =.272^{**}$), donde el tamaño del efecto indica una magnitud pequeña. De igual manera, se identificó que existe relación significativa ($p<.05$) entre la dimensión condiciones laborales con las dimensiones magnitud, fuerza y generalidad con un

grado de relación muy débil ($r_s = .241^*$), ($r_s = .201^*$) y ($r_s = .230^*$), donde los tamaños del efecto indican una magnitud pequeña. Además, se evidenció relación significativa ($p < .05$) entre la dimensión involucramiento laboral y la dimensión fuerza con un grado de relación muy débil ($r_s = .198^*$), donde el tamaño del efecto muestra una magnitud pequeña. Finalmente, no se halló relación entre las siguientes dimensiones: supervisión y comunicación con las dimensiones magnitud, fuerza y generalidad; la dimensión realización personal con las dimensiones fuerza y generalidad; la dimensión involucramiento laboral y la dimensión generalidad. Entonces, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 19

Correlación de clima laboral y autoeficacia según edad

		Autoeficacia			
		Sexo	$r_s[IC95\%]$	p	TE
Clima laboral	Hombres	($n=50$)	.374**[.106 , .742]	.007	.139
	Mujeres	($n=50$)	.153[-.130 , .585]	.289	.023

Nota: n =muestra, r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, $IC95\%$ =intervalo de confianza del 95%, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto, $*p < .05$, $**p < .01$

En la tabla 19, se evidencia que existe relación altamente significativa entre la variable clima laboral y autoeficacia, según, edad de 56 a 65 años ($p < .01$), donde su tamaño de efecto es fuerte con relación directa y con un grado de relación muy fuerte. No obstante, no se halló relación entre ambas variables en los demás rangos de edades. Entonces, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 20*Correlación de clima laboral y autoeficacia según sexo*

	Edad		Autoeficacia		
			$r_s[IC95\%]$	p	TE
Clima laboral	25 a menos	($n=25$)	.221[-.190 , .723]	.288	.048
	26 a 35 años	($n=37$)	.209[-.123 , .665]	.215	.043
	36 a 45 años	($n=26$)	.337[-.057 , .781]	.092	.127
	46 a 55 años	($n=06$)	.555[-.466 , .970]	.252	.308
	56 a 65 años	($n=06$)	.926**[.460 , .996]	.008	.857

Nota: n =muestra, r_s = Coeficiente de Correlación de Spearman, $IC95\%$ =intervalo de confianza del 95%, p =probabilidad de significancia, TE =tamaño del efecto, * $p<.05$, ** $p<.01$

En la tabla 20, se evidencia la relación entre clima laboral y autoeficacia, según sexo, hombres ($p<.01$), demostrando una relación altamente significativa con tendencia positiva, asimismo, con un grado de relación débil y donde su tamaño de efecto es de baja importancia. En cuanto, al clima laboral y autoeficacia, según sexo mujeres, no se encontró relación alguna. Entonces, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

En el estudio se tuvo como finalidad determinar la posible relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada ubicada en el distrito de Santiago de surco.

El motivo por el cual se procede a realizar la investigación es debido a que existen investigaciones y organizaciones evidenciando problemas en el clima laboral, asimismo algunos autores lo relacionan con la autoeficacia de los trabajadores, provocando que estos no se desenvuelvan de manera óptima en la empresa. En cuanto a lo referido lo más notable es la relación altamente significativa con tendencia directa entre las variables ($r_s = .266$, $p < .01$), explicando que, a mayor nivel de clima laboral la autoeficacia aumenta y viceversa. Acerca del tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 7% de la muestra estudiada. Estos resultados concuerdan con lo expuesto por Bordas (2016), Robbins y Judge (2014) los cuales exponen que el clima repercute en el desempeño, motivación y actitudes de cada trabajador, puesto que el ambiente afecta a la organización en general. Adicionalmente, Cernas et al. (2018) identificaron que mientras los trabajadores tengan buena experiencia laboral, mayor es su gusto por su labor y permitirá que los trabajadores se desenvuelvan eficazmente. Referente a lo expuesto, se acepta la hipótesis de estudio, afirmando la existencia de relación directa entre clima laboral y autoeficacia. Por tanto, se evidencia la importancia del clima laboral en función a la autoeficacia que un trabajador pudiese presentar en la empresa. Frente a esto, existe la necesidad de continuar evaluando el clima laboral en la empresa y darle mayor importancia a esta, así como a la autoeficacia, enfocándose en promover un ambiente positivo.

Otros datos importantes son aquellos niveles en que los trabajadores se ubican con respecto al clima en la empresa. Al respecto se evidenció que, el 70% está situado en el nivel medio, el 23% está situado en el nivel favorable y son los trabajadores con niveles muy favorable y muy desfavorable los que ocupan el menor porcentaje, lo que refiere que casi toda la muestra evidencia que el clima donde trabajan no es completamente favorable ni desfavorable. A diferencia de Zegarra (2018) quien encontró como resultado que solo el 44% de los trabajadores se sienten a gusto en su trabajo y un 74% manifestaron que cambiarían de trabajo si podrían laborar donde se sienten mejor y felices, de su estudio de trabajadores de Lima metropolitana. Lo hallado es similar a lo obtenido por Lara (2019) que encontró que el 51% de su muestra en la empresa de Sinaloa, presentaban un nivel medio, también se encontró un porcentaje considerable en el nivel bajo. Expuesto aquello, no es un problema que esté pasando solo en esta empresa, son muchas las empresas que tienen problemas en cuanto al clima laboral, los cuales influyen en sus trabajadores, sin embargo, se encuentra en un proceso de mejora porque está siendo percibido por ellos como un ambiente regular que pudiera mejorar, pero tampoco lo consideran desfavorable. Por ello, se recomienda continuar potenciando la relación y comunicación entre los trabajadores, así como la creación de un área de recursos donde se garantice estos cambios y monitoree dichas acciones.

Por otro lado, la autoeficacia influye en los trabajadores en cuanto al desenvolvimiento en las tareas que elaboran, así como el de ejecutar eficazmente las tareas e incluso a limitarse en realizar solo las tareas más simples, debido a sus expectativas de gran intensidad para seguir perseverando a pesar de experiencias negativas. Dicho esto, los datos obtenidos revelan que casi un 54% de la muestra general es ubicada en un nivel promedio de autoeficacia, señalando que un

porcentaje considerable creen en sus capacidades en el trabajo, por otro lado, solamente el 8% presenta niveles bajos, es decir que menos del 10% tienen una baja percepción de sus capacidades. Los datos están ubicados mayoritariamente en un nivel promedio. Esta puntuación es igual a la hallada por Chirinos (2017) quien halló que el 54.19% de los trabajadores son ubicados en un nivel promedio y el menor porcentaje equivale a la categoría muy bajo. Tomando en cuenta a Herrera (2000) expone que las personas con autoeficacia alta, se plantean metas y se comprometen, al contrario de las personas con autoeficacia baja que suelen subestimar sus capacidades y manifestar preocupaciones de cómo se desempeñan. Adicionalmente, Bandura (1999) ostenta que la autoeficacia no solo afecta la conducta de los trabajadores, sino también las expectativas y oportunidades que se presente en su entorno. Expuesto aquello, no es solamente un problema en esta empresa, son muchas las que presentan problemas en cuanto a la autoeficacia de sus trabajadores, sin embargo, esta se encuentra en un proceso de mejora porque los trabajadores perciben su autoeficacia en un nivel regular que pueden mejorar, pero tampoco es desfavorable. Entonces, se recomienda continuar potenciando la autoeficacia de sus trabajadores a través de talleres vivenciales que les permitan identificar sus habilidades laborales.

Se sabe que el objetivo principal presentado es encontrar la relación de clima laboral y autoeficacia, no obstante, son diversas las dimensiones por las cuales puede estar compuesta. En este caso, se obtuvo relación significativa con correlación débil y directa ($r_s = .257$, $p < .01$) entre clima laboral y la dimensión magnitud, lo cual expresa que van en conjunto el clima en la empresa y el valor que le da la persona a las tareas que realiza. Referente al tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 6.25% de la muestra estudiada. Chiavenato (2007) nos

dice que el clima, el ambiente y las normas influyen en el grado de acciones que muestren los trabajadores en sus labores no dejando de reconocer la importancia del individuo y la importancia que percibe en su trabajo. Asimismo, Bandura (1999) expresa que el grado de magnitud que los trabajadores le pongan a su trabajo puede repercutir de manera positiva o contraria en su trabajo y como en su vida diaria. Por otra parte, no se halló relación significativa entre clima laboral y las dimensiones fuerza y generalidad. Considerando lo mencionado, se rechaza la hipótesis de estudio, porque la variable clima laboral solo guarda relación con la dimensión magnitud. Si bien es cierto, los datos no avalan completamente a la hipótesis planteada, los resultados obtenidos no se pueden comparar con otras investigaciones debido a que no hay estudios con las mismas variables, sin embargo, hay autores que lo afirman (Bandura, 1999; Chiavenato, 2007). Frente a esto, sería considerable replicar la investigación dada la ausencia de información, así como, dentro de la empresa generar programas de reforzamiento positivo frente a las acciones más sobresalientes de los trabajadores en dicho espacio, ya que ello repercutirá en el clima laboral.

Otro dato importante es la relación de las dimensiones de la variable clima laboral y la variable autoeficacia, donde se halló dos relaciones altamente significativas y una relación significativa con correlaciones muy débiles y directas ($r_s = .257, p < .01$; $r_s = .297, p < .01$; $r_s = .214, p < .05$ y $r_s = .287, p < .01$) entre las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales y la variable autoeficacia, los cuales expresan que depende como se sientan los trabajadores y los recursos que brinden la empresa, así como en el ambiente en que se desarrollan influirá en el nivel de eficacia de los trabajadores. Con respecto al tamaño de efecto de las dimensiones mencionadas con la variable autoeficacia, son

de magnitud pequeña, pero con relevancia práctica; es decir ocurren en un 6.60%, 8.82%, 4.58% y 8.24% de la muestra estudiada. Chiavenato (1999) expresa que en cuanto a los elementos básicos en las organizaciones el grado de este depende de las interacciones de todos los trabajadores, sin importar su posición, debido a que depende de ellos el éxito o fracaso de este. Incluso señala la importancia de los materiales de la empresa y los recursos que los trabajadores tengan. De igual modo Iglesias et al. (2019) expresan que el comportamiento de los trabajadores depende en su mayoría de sus valores y la percepción de las condiciones de la organización. Por otra parte, no se halló relación significativa entre la dimensión supervisión y la variable autoeficacia. Considerando lo mencionado, se rechaza la hipótesis de estudio, a pesar de que solo la dimensión supervisión no guarda relación con la variable autoeficacia. Expuesto ello podemos encontrar la importancia de estos factores en cuanto la autoeficacia de los trabajadores. Frente a esto, se debe tomar en cuenta los factores presentes (realización personal, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales) debido a que repercutirá en su crecimiento de la empresa.

Adicionalmente, otro hallazgo importante es la relación entre las dimensiones de las variables. Se halló relación significativa con correlación muy débil y directa ($r_s = .240$, $p < .05$) entre la dimensión realización personal y la dimensión magnitud, lo cual expresaría que la forma que se perciba el trabajador estará relacionada con el grado de capacidad que este demuestre en sus labores. En cuanto al tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 5.76% de la muestra estudiada. Asimismo, se observa que existe relación altamente significativa con correlación muy débil y directa ($r_s = .272$, $p < .01$) entre la dimensión involucramiento laboral y la dimensión magnitud, lo cual expresa que se relaciona el

desenvolvimiento del trabajador con el valor que da a las tareas que realiza. Referente al tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 7.40% de la muestra estudiada. De igual modo, se obtuvo relación significativa con correlación muy débil y directa ($r_s = .198$, $p < .05$) entre la dimensión involucramiento laboral y la dimensión fuerza, lo cual manifiesta que la entrega del trabajador va acorde a la seguridad que demuestre. Acerca del tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 3.92% de la muestra estudiada. Además, se obtuvo relación significativa con correlación muy débil y directa ($r_s = .241$, $p < .05$) entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión magnitud, lo cual expresa que los materiales o recursos que la empresa tenga aportará al valor que el trabajador les dé a sus labores. En cuanto al tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 5.81% de la muestra estudiada. Inclusive, se observa la existencia de relación significativa con correlación muy débil y directa ($r_s = .201$, $p < .05$) entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión fuerza, lo cual expresa que dependerá de los elementos de la empresa el valor que den los trabajadores para afrontar las situaciones estresantes. En relación al tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 4.04% de la muestra estudiada. Luego, se observa que existe relación significativa con correlación muy débil y directa ($r_s = .230$, $p < .05$) entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión generalidad, lo cual expresa que los elementos que tenga la empresa se relacionan con la posibilidad de que los trabajadores desarrollen su eficacia. En cuanto al tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 5.29% de la muestra estudiada. Palma (2004) expresa que depende de todos estos factores se evidencia el desenvolvimiento de los trabajadores. Asimismo, Cernas et al. (2018) refiere que

las actitudes que muestran los trabajadores dependen de lo que experimenten en su trabajo y los recursos que este le brinde. Además, Bandura (1999) manifiesta que la percepción que tengan los trabajadores afecta directamente en el comportamiento e intensidad que estos demuestren en su labor. Por otra parte, no se encontró relación significativa entre las siguientes dimensiones: supervisión y comunicación con las dimensiones magnitud, fuerza y generalidad; la dimensión realización personal con las dimensiones fuerza y generalidad; la dimensión involucramiento laboral y la dimensión generalidad. Se analiza sobre los resultados encontrados son similares al de Villareal (2017) el cual no halló relación entre las dimensiones de clima laboral con los sub factores de inteligencia emocional, pero si encontró relación cuando se contrastan todos sus componentes de ambas variables. Adicionalmente, Palma (2004) evidencia que los trabajadores al apreciar que pueden desarrollarse en la organización en cómo puedan realizar sus labores y en todas las actividades que la empresa requiera. Por otro lado, Bandura (1999) refiere que la creencia que tengan de sí mismos será el determinante de cómo realizará su labor independientemente de sus capacidades que tengan, asimismo, se evidenciará en su vida diaria. Si bien es cierto, los datos no avalan la hipótesis planteada debido a que no hay estudios con las mismas variables, sin embargo, hay autores que lo relacionan (Bandura, 2007; Palma, 2004). Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se rechaza la hipótesis de estudio, a pesar de que algunas dimensiones guardan relación. Referente a lo expuesto podemos encontrar la relación entre la mayoría de las dimensiones las cuales nos demuestran la importancia de los factores presentes. Según los resultados se hace notar la necesidad de crear el área de recursos para colaborar con la eficiencia de cada uno de los trabajadores y en el desarrollo de la empresa.

Todos como seres humanos tenemos diversas cosas que nos diferencian uno de los otros, una de estas posiblemente es la edad. En este caso, pudo obtenerse relación altamente significativa con correlación fuerte y directa ($r_s = .926$, $p < .01$) entre clima laboral y autoeficacia, según, edad de 56 a 65 años, lo cual expresaría que los adultos están más vinculados en función a las variables, agregando que estos evidencian mayor tiempo en la empresa. En cuanto al tamaño de efecto, es de magnitud fuerte con relevancia práctica; es decir ocurre en un 85.75% de la muestra estudiada. Zacher y Yang (2016) refieren que el ambiente en las organizaciones es importante para el envejecimiento exitoso de los trabajadores en las organizaciones e incluso acotan que las organizaciones que quieran lograrlo deberían incluir políticas para la igualdad de trato a todos los trabajadores de diferentes edades. Por otro lado, MTPE (2013) expresa que las empresas deben cumplir con el Decreto Supremo N° 007-2008 en el numeral 4 del artículo 37, donde menciona que se debe respetar los derechos laborales, garantizando que ningún trabajador sea discriminado por su raza, género, origen, edad, religión u otra característica personal. Al usar la guía ayudará a tener un clima donde los trabajadores se puedan sentir valorados y respetados. Asimismo, incrementaría la productividad y eficiencia, forjando compromiso en los trabajadores. En cambio, no se evidenció relación significativa entre las variables en los demás rangos de edades. Por tanto, se rechaza la hipótesis de estudio, porque solo un rango de edad guarda relación con ambas variables. Expuesto ello podemos encontrar la importancia de la relación de las variables con los trabajadores adultos. Frente a esto, se recomienda que se vuelva a realizar el estudio en una población más amplia, para así contar con más evidencias que sustenten el resultado hallado. En cuanto a la empresa se refiere, implementar nuevas políticas para la igualdad de

trato a todos los trabajadores y así crear un ambiente laboral favorable y fomentar que los trabajadores sean más eficientes.

Finalmente, se tomó en cuenta la importancia de hallar la relación de ambas variables, según sexo. Dicho esto, los datos revelan que existe relación altamente significativa con correlación débil y directa ($r_s = .374$, $p < .01$) entre clima laboral y autoeficacia, según, sexo hombre, lo cual expresa que los hombres están más relacionados con las variables. En cuanto al tamaño de efecto, es de magnitud pequeña con relevancia práctica; es decir ocurre en un 13.99% de la muestra estudiada. Esta puntuación es igual a la hallada por Lozano y Lima (2021) donde expresan que es necesario intervenir en el desarrollo de eficacia que tienen las mujeres debido a que evidenciaron mayor influencia de la autoeficacia en el sexo masculino. Así también, Bandura (1999) ostenta que el estereotipo de sexo forma parte de la cultura, desde niños aprenden a diferenciar el sexo hombre y mujer, siendo ahí donde siguen el modelo acorde a su sexo identificándose e imitando la conducta y estereotipos, siendo transmitidos por generaciones. Asimismo, también, podemos ver en la realidad actual que la sociedad influye en que las mujeres no ocupen puestos de alto rango y si laboran es por necesidad, debido a que son instruidas para el rol maternal, mientras que, para los hombres el trabajo es parte de su plan de vida porque son educados para manejar el poder. Por otra parte, no se encontró relación entre ambas variables con el sexo mujeres. Teniendo en cuenta lo expuesto, se rechaza la hipótesis de estudio, dado que solo el sexo hombre guarda relación con ambas variables. Si bien es cierto, los datos no avalan completamente la hipótesis planteada, sin embargo, los resultados obtenidos son similares a lo que menciona el autor y si bien es cierto va cambiando en nuestra actualidad, pero aún estamos en un proceso de cambio. Frente a esto, sería considerable replicar la investigación y tomar en

cuenta los factores sociodemográficos, socioeconómicos y sociales de la población, que explican las diferencias entre estos grupos.

5.2. Conclusiones

1. Respecto al objetivo general, existe relación altamente significativa entre clima laboral y autoeficacia, deduciéndose que a mayor clima laboral será mayor la autoeficacia de los trabajadores; resultando con una relación de 7.08%
2. El 70% de los trabajadores presentan un nivel medio de clima laboral debido a que perciben que el clima de la empresa no es completamente favorable ni desfavorable.
3. El 54% de los trabajadores muestran un nivel promedio de autoeficacia debido a que creen medianamente en sus capacidades por la gran demanda de trabajo.
4. Con respecto a la relación entre clima laboral y las dimensiones de autoeficacia. Se encontró relación únicamente entre clima laboral y la dimensión magnitud con una relación de 6.25%.
5. Referente a la relación entre las dimensiones de clima laboral y autoeficacia. Se encontró relación solamente entre: realización personal con autoeficacia; involucramiento laboral con autoeficacia; comunicación con autoeficacia y condiciones laborales con autoeficacia.
6. En relación con las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia. Existe relación únicamente en las siguientes dimensiones: realización personal con magnitud; involucramiento laboral con magnitud y fuerza; condiciones laborales con magnitud, fuerza y generalidad.

7. En cuanto a la relación entre clima laboral y autoeficacia, según edad. Se encontró relación únicamente entre ambas variables, según el rango de edad de 56 a 65 años, donde su relación es de 85.75%.
8. Respecto a la relación entre clima laboral y autoeficacia, según sexo. Solo se encontró relación entre las variables en los hombres, donde su relación es de 13.99%.

5.3. Recomendaciones

1. Se recomienda continuar evaluando el clima laboral en la empresa y darle mayor importancia a esta, así como a la autoeficacia, enfocándose en promover un ambiente positivo.
2. Se recomienda continuar potenciando la relación y comunicación entre los trabajadores, así como la necesidad de tener un área de recursos humanos que garantice estos cambios y monitoree dichas acciones.
3. Es recomendable continuar potenciando la autoeficacia de los trabajadores a través de talleres vivenciales que le permitan identificar sus habilidades laborales.
4. Se recomienda hacer un programa del fortalecimiento de autoeficacia y se monitoree el clima laboral.
5. El jefe y encargados deberían considerar los factores presentes (realización personal, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales) ya que repercutirá en el crecimiento de la empresa. Por ello deberían de realizar evaluaciones mensuales y poder seguir enfrentado los retos que van enfrentando como organización.

6. Se recomienda implementar nuevas políticas para la igualdad de trato a todos los trabajadores para así crear un ambiente laboral favorable y trabajadores eficientes.
7. Se recomienda continuar indagando con mayor profundidad la relación de ambas variables, puesto que acorde a la investigación, no hay estudios con ambas variables o en todo caso identificar con que otra variable esté relacionada. Podrían ser las siguientes variables: Satisfacción laboral, compromiso organizacional e inteligencia emocional.
8. Se recomienda aumentar la cantidad de empresas participantes dentro de un estudio y hacer investigaciones por sectores agrícola, industrial, salud o áreas para así tener mayor conocimiento sobre la problemática de la investigación.

REFERENCIAS

- Angulo, A. (2021). *Satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5586>
- Arellano, R. (2017, 13 de noviembre). Donde quiero trabajar. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/quiero-2017-rolando-arellano-noticia-473329-noticia/>
- Baessler J. & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia. Adaptación española de la escala de autoeficacia general. *Ansiedad y estrés*, 2(1), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=186652>
- Bandura, A. (1999). *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Desclée De Brouwer. <https://es.scribd.com/document/436364815/Bandura-Albert-Auto-Eficacia-Como-Afrontamos-Los-Cambios-de-La-Sociedad-Actual>
- Bandura, A. (2000). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness* (2^a ed.). Wiley. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.15.7694&rep=rep1&type=pdf>
- Bidzan, M., Bidzan, I., Szulman, A., Stueck, M. & Bidzan, M. (2020). Does self-efficacy and emotional control protect hospital staff from covid-19 anxiety and ptsd symptoms? Psychological functioning of hospital staff after the announcement of covid-19 coronavirus pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 552583. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.552583/full>

- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional De Educación a Distancia. <http://portal.uned.es/Publicaciones/htdocs/pdf.jsp?articulo=0102064CT01L01>
- Calderón, M. (2018). *Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/898e6f12-eae2-4b2d-9814-2dea7e68cb0f/content>
- Calderón, J.L., Pando, M., Colunga, C. & Serrano, L. (2019). *Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos* [Tesis de pregrado, Universidad de Colima]. Repositorio de la Universidad de Colima. <http://www.alternativas.me/numeros/30-numero-41-febrero-julio-2019/195-relacion-de-la-autoeficacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadores-mexicanos>
- Calderón, L., Laca, F. & Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438/4291>
- Cangahuala, F. E. (2021). *Autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una entidad pública de Lima, 2020* [Tesis de postgrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4460>
- Cernas, D., Mercado, P. & Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 1-9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>

- Chirinos, K. (2017). *Autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3226/Chirinos_TKN.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw-Hill. [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ª ed.). McGraw-Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Dietta, A. (2018). *El papel de la inteligencia emocional, la autoeficacia y el estilo de liderazgo recibido sobre la satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Francisco de Vitoria]. Repositorio de la Universidad Francisco de Vitoria. <http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handle/10641/1569/Ana%20Dietta%20Mart%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El comercio (2021, 18 de junio). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nÇÇndc-noticia/>

- Ferrari, H., Nunes, M. & Marín, F. (2017). Autoeficacia en el trabajo. *Revista Psicología desde el Caribe*, 34(3), 204-218.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/7798/11141>
- Flores, D. (2017). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México. <http://132.248.9.195/ptd2017/agosto/0762293/Index.html>
- Grau, R., Salanova, M. & Peiró, J.M. (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de psicología*, 30(1-3), 311-321.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/85049/414-932-1%20SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios* (2ª ed.). Gestión.
<https://rebiun.baratz.es/rebiun/record/Rebiun05695636>
- Hernández, L. & Oramas, A. (2016). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 32-41.
<http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/download/42/54>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ª ed.). McGraw-Hill.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Herrera, M. (2000). *Autoeficacia general percibida en un grupo de empleados de L.U.Z* [Tesis de maestría, Universidad de Zulia]. Repositorio de la Universidad

de

Zulia.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/view/5657>

Iglesias, A., Torres, J. & Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Medisur*, 17(4), 563.
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *Perú: Estructura Empresarial, 2016*.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1445/libro.pdf

Instituto Great Place To Work. (2022a). *Quiénes somos*.
<https://www.greatplacetowork.com.pe/quienes-somos>

Instituto Great Place To Work. (2022b). *Los mejores lugares para trabajar en Perú 2022*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-per%C3%BA/2022?category=m%C3%A1s+de+1000+>

Lara, D. (2019). *Clima laboral y engagement: Evaluación y correlación en una empresa de seguridad privada* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México. <http://132.248.9.195/ptd2019/julio/0791723/Index.html>

Lozano, M. A. y Lima, A. M. (2017). *Influencia de la autoeficacia laboral sobre el engagement en trabajadores administrativos de Lima Metropolitana: diferencia según el sexo* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/190baeff-d4e2-409a-8862-0d72df19a199/content>

- Martínez, L. (2017). *El clima laboral como determinante del engagement y del desempeño de los trabajadores en las organizaciones* [Tesis de pregrado, Universidad de Almería]. Repositorio de la Universidad de Almería. http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/6574/14888_TGF%20LMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013). *Resolución ministerial N° 159-2013-TR*. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-09-11_159-2013-TR_3061.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Establecen regulaciones para fraccionar descanso vacacional en periodos menores a 7 días*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/18883-establecen-regulaciones-para-fraccionar-descanso-vacacional-en-periodos-menores-a-7-dias>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Promoción de la iniciativa empresarial y el empleo independiente de los jóvenes en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_448048.pdf
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Cartolan. https://www.academia.edu/36171465/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC

- Pereyra, C. I., Ronchieri, C., Rivas, A., Trueba, D. A., Mur, J. A. & Páez, N. (2018). Autoeficacia: Una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Ajayu*, 16(2), 300-325. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf
- Quijano, S. & Navarro, J. (2012). Autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, 30(1), 337-349. <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/download/416/336>
- Robbins, S. & Judge, T. (2014). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rosales, M. (2019). *Clima laboral en trabajadores de una empresa minera en la provincia de Oyón – Región Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3823/UNFV_ROSALES_MATIENZO_MARIO_RONAL_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salvador, J. E., Torrens, M. E., Vega, V. & Noroña, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID - 19. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Valenzuela, C. (2018, 22 de agosto). El 86% de trabajadores renuncian por un mal clima laboral. *Diario Perú21*. <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/>

- Villareal, G. M. (2017). *Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3128/villarreal_cg.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Zegarra, D. (2018, 1 de mayo). Día del Trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz. *Andina Agencia Peruana de Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-trabajo-74-peruanos-cambiaría-empleo-para-ser-más-feliz-708538.aspx>
- Zhou, C., Yue, X. D., Zhang, X., Shangguan, F. & Zhang, X. Y. (2021). Self-efficacy and mental health problems during COVID-19 pandemic: A multiple mediation model based on the health belief model. *Personality and Individual Differences*, 179, 110893. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110893>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco? ¿Qué relación existe entre las dimensiones de clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco? ¿Qué relación existe entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco? ¿Qué relación existe entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, según, edad? ¿Qué relación existe entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, según, sexo? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar los niveles de clima laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco. Identificar los niveles de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco. Determinar la relación entre clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco. Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco. Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco. Determinar la relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, según, edad. Determinar la relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, según, sexo. 	<p>1. Antecedentes</p> <p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Angulo (2021) en su tesis Satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020. Rosales (2019) en su tesis Clima laboral en trabajadores de una empresa minera en la provincia de Oyón – Región Lima. Calderón (2018) en su tesis Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos. Chirinos (2017) en su tesis Autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte. <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Calderón et al. (2019) en su tesis Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. Lara (2019) en su tesis Clima laboral y engagement: Evaluación y correlación en una empresa de seguridad privada. Dietta (2018) en su tesis El papel de la inteligencia emocional, la autoeficacia y el estilo de liderazgo recibido sobre la satisfacción laboral. Flores (2017) en su tesis Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>He1. Existe relación entre clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.</p> <p>He2. Existe relación entre las dimensiones de clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.</p> <p>He3. Existe relación entre las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco.</p> <p>He4. Existe relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, según, edad.</p> <p>He5. Existe relación entre clima laboral y autoeficacia en trabajadores de una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, según, sexo.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Realización Personal -Involucramiento laboral -Supervisión -Comunicación -Condiciones laborales <p>Variable 2</p> <p>Autoeficacia</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Magnitud -Fuerza -Generalidad 	<p>Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Técnicas e instrumentos: encuesta</p> <p>-Escala de autoeficacia general Baessler y Schwarzer (1996), adaptado por Chirinos. (2017)</p> <p>-Escala de clima laboral de Sonia Palma (2004).</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Sonia Palma Carrillo (2004)

DATOS PERSONALES:

Edad: _____ Sexo: Masculino () femenino () Empresa: _____

Grado de Instrucción: _____ Puesto que ocupa: _____

Area de trabajo: _____ Jefe o encargado: _____

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

N°		Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mu cho	Todo o siem pre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					

11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejoras las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					

35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Escala de autoeficacia general

Adaptación al español: Baessler & Schwarzer (1996) Chirinos Tafur (2017)

Instrucciones: Las siguientes afirmaciones se refieren a tu capacidad para resolver problemas. Lee cada una de ellas, y marca la alternativa que consideres conveniente con un aspa (X) para cada caso. No hay respuestas correctas, ni incorrectas.

N	Ítems	Muy De Acuerdo (4)	De Acuerdo (3)	En Desacuerdo (2)	Muy En Desacuerdo (1)
1	Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.				
2	Puedo resolver problemas difíciles, si me esfuerzo lo suficiente.				
3	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.				
5	Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.				
6	Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.				
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.				
8	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darle solución a los problemas.				
9	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre qué debo hacer.				
10	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

Anexo 3: Informe de software antiplagio

TESIS RAMOS HUAMAN LESLIE

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%

Anexo 4: Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Le realizo la invitación a participar de este estudio, mi nombre es Leslie Ramos Huamán, estudiante de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú.

Si usted acepta participar deberá llenar una ficha de datos y completar dos cuestionarios, la primera relacionada al clima laboral y la segunda sobre la autoeficacia, el mismo que servirá para fines exclusivamente de investigación.

Por otro lado, es importante señalar que su participación es voluntaria y anónima por ello se le pide responder a todas las preguntas con honestidad y seriedad, recuerde no hay respuestas malas. Es importante señalar que no existe ningún riesgo el participar de este trabajo de investigación, por lo que ningún momento se le solicitará sus datos personales.

De antemano, le agradezco su participación y la información valiosa que brindará.

Firma