



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en  
trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018”

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

AUTORA:

CHACÓN SALAZAR, Geidy Lizeth

ASESOR:

Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMETRÍA

Lima – Perú

2018

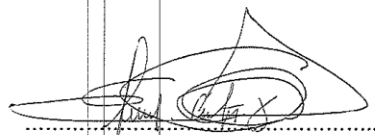
Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) Chacón Salazar Gady Lizeth  
 cuyo título es: Propiedades psicométricas de la Escala de clima  
 laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Lima, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)  
dieciséis (letras).

Lima Norte, 12 de octubre del 2018.

  
 PRESIDENTE

  
 SECRETARIO

  
 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Dedicatoria

A mi padre hoy en el cielo, a mi madre y hermanos que son mis compañeros desde el primer momento de vida, a quienes amo con todo mi corazón. A mi gran amor Juan Ávila.

## Agradecimiento

A Dios, a la vida y sus oportunidades.  
A cada persona que apareció en mi vida para ayudarme a crecer y sobre todo creer en mí.  
Al Dr. Alberto Barboza y Walter Pomahuacre.  
En especial al professor Antonio Serpa Barrientos, por brindarme su tiempo, paciencia, guía, ampliando mis conocimientos.

#### Declaratoria de autenticidad

Yo, Geidy Lizeth Chacón Salazar, con DNI: 45753445, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en los trabajadores de una Empresa Pública en Comas, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 12 de septiembre del 2018



Geidy Lizeth Chacón Salazar

DNI: 45753445

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en los trabajadores de una Empresa Pública en Comas, 2018”. La investigación tiene la finalidad de reconocer como válida y confiable la antes mencionada Escala de Clima Social Laboral WES, y conocer el ambiente en el que interactúan los trabajadores, los jefes y todo lo que lo rodea. Esta investigación consta de ocho capítulos: el primer capítulo se denomina Introducción, en la cual se describen los antecedentes, al igual que el marco teórico de las variables junto con la justificación, realidad problemática, además de la formulación de problemas y determinación de los objetivos. El segundo capítulo nombrado Método, el cual nos habla sobre la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Por otro lado, en el tercer capítulo se encuentran todos los Resultados de la investigación, el cuarto capítulo la Discusión, en el quinto capítulo las Conclusiones, en el sexto capítulo las Recomendaciones, en el séptimo capítulo las Referencias bibliográficas y por último en el octavo capítulo los Anexos.

La misma que someto a consideración y espero señores miembros del jurado se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Geidy Lizeth Chacón Salazar

## Índice

Pag.	
Página de jurado.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaratoria de autenticidad .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
Presentación .....	6
Índice.....	7
<b>RESUMEN.....</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos Previos.....	16
<b>1.3. Teorías Relacionadas al tema .....</b>	<b>19</b>
<b>1.4. Formulación al Problema.....</b>	<b>25</b>
<b>1.5. Justificación del estudio.....</b>	<b>25</b>
<b>1.6. Objetivos .....</b>	<b>27</b>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>28</b>
2.1. Diseño de investigación .....	28
2.2. Variables, operacionalización .....	28
2.3. Población y muestra.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5. Métodos de análisis de datos.....	38
2.6. Aspectos éticos.....	38
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>40</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>44</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>43</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>45</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>54</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	54

Anexo 2:Instrumentos.....	55
Anexo 3: Carta de Autorizacion.....	56
Anexo 4: Autorización de autores.....	57
Anexo 5: Consentimiento Informado.....	58
Anexo 6: Prueba Piloto .....	59
Anexo 7: Criterio de jueces.....	63
Anexo 8: Resultados Adicionales .....	66
Anexo 9: Acta de Aprobación de originalidad de tesis.....	68
Anexo 10: Turnitin.....	69
Anexo 11: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional.....	70
Anexo 12: Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis.....	71
Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	72

## Índice de Tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b>	
Distribución de la muestra de acuerdo a la población de estudio.....	33
<b>Tabla 2</b>	
Validez de contenido por medio del juicio de expertos.....	39
<b>Tabla 3</b>	
Análisis por consistencia Interna de la Esacla de Clima Social Laboral WES.....	40
<b>Tabla 4</b>	
Indicadores de ajuste del modelo Estructural Confirmatorio Esacla WES.....	41
<b>Tabla 5</b>	
Estadísticos de Fiabilidad de la Esacla de Clima Social Laboral WES .....	42





## **RESUMEN**

Esta investigación se centró en analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018. Así mismo los objetivos específicos tales como obtener índices de validez y confiabilidad del instrumento. Se ha realizado la investigación teniendo en cuenta una población de 1194 trabajadores, cuyas edades oscilan entre 20 y 55 años. Inicialmente el estudio se realizó con una prueba piloto en una muestra de 70 trabajadores quienes mostraron similares características a los de la muestra final. Se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico, desarrollándose criterios de exclusión. Utilizando como instrumento la Escala de Clima Social Laboral WES de Moos, adaptada y validada en México. Los resultados obtenidos un alfa de Cronbach.858 y un Omega .843, el instrumento presenta evidencias de confiabilidad por el método de consistencia interna. El AFC muestra en el análisis de los datos, ajustes aceptables al modelo de tres factores propuesto por la autora, eliminándose 3 Ítems y quedando 15 ítems en la estructura final. Concluyendo que la estructura de Escala Clima Social Laboral presenta evidencias de validez de estructura interna del Constructo a través del AFC.

Palabras Clave: psicometría, validez, confiabilidad, clima laboral

## **ABSTRACT**

This research focused on analyzing the psychometric properties of the Occupational Social Climate Scale WES in the workers of a public company in Comas, 2018. Likewise. The research has been carried out considering a population of 1194 workers, they have oscillated between 20 and 55 years. Initially the study was carried out with a pilot test in a sample of 70 workers. It is the type of non-probabilistic sampling, developing exclusion criteria. Using as instrument the Social Work Climate Scale WES de Moos, adapted and validated in Mexico. The results include an alpha of Cronbach.858 and an Omega .843, the instrument presents evidence of reliability by the method of internal consistency. The sample in the analysis of the data, the acceptable adjustments in the model of the factors by the author, eliminating 3 articles and leaving 15 articles in the final structure. Concluding that the structure of Social Work Climate Scale presents evidence of duration of the internal structure of the construction through AFC.

Keywords: psychometry, validity, reliability, work climate.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### 1.1 Realidad Problemática

En el Perú, las Municipalidades son Empresas Públicas que juegan un papel importante en cada Distrito, es una realidad de vida, cada trabajador del Estado logra construir un estilo de vida que se rige por una autoridad con la que muchas veces no tienen relación alguna, en muchas ocasiones no pueden hacer algún reclamo ya sea por el horario o por la sobre carga de trabajo ya que “las ordenes vienen de arriba” y si hablamos de los muchas carencias en los beneficios, el trabajador del estado hoy en día solo puede gozar de contratos por convocatorias, y a eso sumarle el “famoso” recibo por honorarios que es una manera más de explotación. Esto implica laborar de manera insegura, incluso puede ser consecuencia de muchas variables como: la insatisfacción laboral, falta de compromiso, un mal clima laboral.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) no es ajeno a ello, por lo que viene capacitando a autoridades regionales como un mecanismo preventivo que permita construir un adecuado clima laboral, además de solucionar los conflictos entre las partes logrando colocarlas en un nivel apropiado de comunicación. El taller que contó con la presencia de todas las autoridades regionales se llamó “Gestión de conflictos laborales: prácticas restaurativas”. Existen situaciones en las que los trabajadores renuncian por conflictos presentes en su entorno laboral. Ello trae la consecuencia de una baja productividad, tema alarmante para el sector público ya que al perder trabajadores demuestra que las condiciones físicas, la comunicación, la manera de incentivar a los trabajadores y otros factores más están latentes.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) inició la actualización del Registro Nacional de Municipalidades (2017) investigación estadística que concentra información de 1 mil 655 municipalidades distritales que cuentan con mobiliario, central telefónica, acceso a internet, accesos a notas de prensa. Actualizando a la vez sus servicios de serenazgo, defensa civil, equipamiento e infraestructura a disposición.

El INEI (2016) registró en Comas, que la población total es de 524,894 personas. 162 asentamientos Humanos que concentran al 57% de su población total y el resto en 19

Urbanizaciones. La inseguridad ciudadana aumentó en un 4.25 % del 2014 al 2015, lo cual lo convierte en un punto crítico y un distrito vulnerable. La municipalidad de Comas como instancia de gobierno cercana a la población es percibida como un interlocutor directo entre sus componentes (funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros) deben atender las demandas de la ciudadanía utilizando herramientas tecnológicas, así mismo la administración se organiza de acuerdo a sus necesidades y presupuesto.

Chaparro (2006) señala que, en las empresas peruanas, los trabajadores se enfrentan a un estilo de cambios que son acelerados y que implican innovación, tecnología y ciencia, además de tener en cuenta las condiciones que el propio ser humano ofrece como manera de vivir o sobrevivir en el clima laboral, ya que por su aptitud buscará adaptarse en un medio variable y dinámico, para obtener mayor comodidad o motivación. Por lo tanto, es importante saber que el funcionamiento de la empresa es diverso así mismo, las relaciones y el conjunto de culturas dentro de las mismas varían en función al nivel de responsabilidad y actividades que puedan realizar las personas en el clima social laboral que el centro de labores le ofrece.

Es así como el clima laboral viene adquiriendo gran impacto en las Empresas Públicas como las Municipalidades, debido a que se debe concientizar sobre las altas direcciones quienes opinan que solo se logrará alcanzar calidad absoluta en cuanto al servicio, teniendo conocimiento sobre el estado en el que se guardan las actividades laborales, el clima laboral, y como se realizan las funciones para lograr los objetivos de las Municipalidades.

Al realizar mis Practicas Pre-Profesionales en el periodo 2017-I en la Municipalidad de Puente Piedra la cual es una población similar a la que alberga la Municipalidad de Comas, pude presenciar que existen instrumentos que son utilizados para evaluar distintas variables, en el caso del Clima Organizacional se utilizan instrumentos con los cuales se toman decisiones en base a ellos. Por ello mi interés se centra en conocer si éstas poseen validez y confiabilidad ya que se habla de una variable que resulta ser una latente. El clima laboral es el cómo los trabajadores perciben ese clima y como responden al mismo, por tal motivo se necesita contar con instrumentos acordes al sector empresarial, que permitirán obtener información acerca del cómo funcionan.

La Psicología cuenta dentro de su actuar cotidiano, con diversas estrategias e instrumentos que permiten conocer como una determinada variable afecta o se encuentra desarrollada

dentro de cada persona. Así mismo, ésta no se limita a la hora de evaluar a diversos grupos de personas, cuyas características son compartidas entre cada uno de sus miembros. El objetivo está cubierto por medio de La Psicología Organizacional, la cual para Rodríguez y Díaz (2017) Menciona que el 10% de trabajadores se retiran a causa del mal clima laboral, lo cual necesita ser tratado de manera urgente. perder el talento humano como son catalogados los trabajadores no es algo que indique alguna mejoría o avance en una empresa caso contrario pierde una buena reputación ya que la imagen interna y externa no está alineada. El punto es que el ambiente debe ser atractivo para el empleado, esto definirá la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos según lo que la empresa ofrezca o determine.

Es gracias a la psicometría que existen instrumentos adecuados para la medición de diversas variables de características psicológicas, siendo de gran utilidad en la toma de decisiones frente a diversas situaciones que se ven involucradas las personas. La psicometría tiene como objetivo, según Abad y García (2004), encargarse de temas medibles de la Psicología tales como la personalidad, inteligencia, emociones, conducta, etc. Así mismo, se apoya en las ciencias estadísticas como un ente principal para la elaboración de teorías, desarrollos de métodos científicos, técnicas de medición, entre otras, las cuales son propicias al momento de elaborar adaptaciones de instrumentos por medio de parámetros establecidos y determinados enfoques que confirman la medición de un constructo.

Es necesario crear ambientes que sean favorables al espacio en el que se labora, sin la necesidad de ponerse barreras. Esto ayudara a identificar las condiciones y el ambiente en el que se realizan la labores, a identificar necesidades de los mismos trabajadores tal como las necesidades de las otras organizaciones que yacen alrededor, lo cual permitirá orientarse a soluciones continuas para el control de los riesgos de salud y el entorno físico aspire a ser el adecuado. (Barrios y Paravic, 2006, p. 138)

Existen instrumentos desarrollados por la psicometría los que se encargan de medir el Clima Social Laboral dentro del campo de la Psicología Organizacional; tal es el caso de mencionar al Cuestionario de Clima Organizacional (Organizational Climate Questionnaire, OCQ), creado por Litwing y Stringer en el año 1968, el cual evalúa cuatro factores en las personas determinados como: relaciones humanas, procesos internos, sistemas abiertos y metas racionales. Así mismo, se encuentra el cuestionario FOCUS-93 creado por un equipo

de representantes de distintos países pertenecientes al grupo FOCUS con sede en Sídney en el año 1983 que mide cuatro dimensiones relacionadas al clima como el apoyo entre los miembros, la innovación, las reglas establecidas y el cumplimiento de las metas u objetivos. Sin embargo, uno de los instrumentos que han presentado adecuada validez y confiabilidad a la hora de medir el clima social laboral es la Escala de Clima Laboral (WES) creada en 1984 por Moos, R. y Trickett, E. Desarrollaron dicho instrumento el cual mide relaciones, autorrealización y estabilidad. Esta escala ha tenido adaptaciones, las más resaltantes, en población española, la cual mantuvo la misma cantidad de 90 ítems y en la población mexicana a través del proceso estadístico quedaron 18 ítems, los cuales favorecen al sector laboral ya que al momento de responder una escala el factor tiempo es de influencia relevante.

Una muestra importante son las Municipalidades, empresas públicas del Estado peruano, en ellas es necesario realizar una investigación sobre el clima social laboral, ya que su clima se rige a horarios rigurosos, inestabilidad en cuanto al salario, ambientes poco cómodos, sus funciones son bajo presión, carecen de beneficios, los trabajadores que laboran con un contrato no se enfrentan a sus labores como los trabajadores nombrados, “son depósitos de estrés”, cansancio, inseguridad, ya que sus labores no son estables. Es así como la realidad que se vive en las empresas públicas ofrece un clima laboral poco investigado. Para Ravines (2009) son los trabajadores del sector público los que se dividen en dos categorías los nombrados y los contratados (CAS), existiendo muchas veces entre ellos un tipo de rivalidad soterrada, que no contribuye en el caso de construir y mantener un buen clima organizacional por cuanto los trabajadores públicos nombrados que conocen de las funciones y el manejo de la administración, aunque muchas veces errada, son los que se sienten dueños del puesto y por haber estado mucho tiempo en la empresa.

Ante esta situación y tomando en cuenta el contexto, es necesaria analizar las propiedades psicométricas de la escala que mide Clima Social Laboral WES los trabajadores de una empresa pública del Distrito de Comas, con el único propósito de contar con un instrumento que las empresas puedan utilizar para medir la variable clima social laboral y obtener de forma estadística el desarrollo de los trabajadores y sus compañeros, el clima, la relación con los jefes y todo lo que en existe en la empresa y forma parte de su ambiente, así encontrar la concordancias y diferencia con otras escalas que midan esta variable.

## 1.2 Trabajos Previos

### **Antecedentes Internacionales**

Rivera, D. Hernández, J. Forgyoni, J. Bonilla, N. Roso, A. Sánchez (2016) motivación laboral en el clima organizacional en funcionarios públicos del sector salud, 2016. La muestra estuvo compuesta por 52 funcionarios, 21 varones y 31 mujeres. Se obtuvo un, 90 en el Alfa de Cronbach, en la prueba de Normalidad el resultado es de 0,33 con una significancia de 0,00. Se utilizó la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos. hubo una variación en la estructura en la que el instrumento presenta opciones de respuesta graduales que van desde Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) y está conformado por un total de 18 reactivos, divididos en 3 dimensiones, la primera dimensión es denominada Clima Laboral y está conformada por 9 reactivos, la segunda dimensión es denominada Aspectos Físicos y está conformada por 3 reactivos, y la tercera se denomina Normatividad Organizacional y está conformada por 6 reactivos.

Ibarvo, Morales y Portillo (2016) realizaron la investigación sobre el Clima Laboral y su relación con la rotación del personal de una empresa, en la ciudad de Chihuahua, el tamaño de la muestra fue de 384 trabajadores, entre 18 y 60 años, la encuesta fue de 34 ítems, el análisis de confiabilidad que se obtuvo fue de .889 en el Alfa de Cronbach, así mismo se realizó un análisis comparativo por género femenino y masculino, los resultados encontrados en hombres muestran una media de 3.21 y las mujeres una media de 3.08. El resultado global del Clima Laboral en la empresa da una media de 3.12, este valor visto en la escala de valoración de satisfacción laboral se califica como un ambiente laboral insatisfactorio.

Gil F., Martí M., (2014) realizaron un análisis las propiedades psicométricas y la validez de una versión española del Team Climate Inventory (TCI) para la medición del clima de los equipos de trabajo en una empresa. La muestra estuvo conformada por 1099, el resultado del análisis del KMO fue de 0.942 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ( $p < .001$ ), lo que indica que la muestra fue adecuada para el análisis factorial. A su vez Los resultados que se hallaron indicaron que el modelo correlacionado de 5 factores tuvo el mejor ajuste al modelo teórico ( $\chi^2 / df = 6.864$ , TLI = 0.91, CFI = 0.89, RMSEA = 0.062, SRMR = 0.054), seguido por los cuatro factores correlacionados, ( $\chi^2 /$



$df = 7.317$ ,  $TLI = 0.87$ ,  $CFI = 0.84$ ,  $RMSEA = 0.092$ ,  $SRMR = 0.088$  presentando un ajuste significativo. El coeficiente alfa fue adecuado entre  $.85 - .92$ , los índices omegas sobre los factores extraídos variaron entre  $.87 - .96$ .

García, Ortega y Reyes (2014) realizaron una adaptación y validación de la escala de Clima Social Laboral WES en una muestra de 490 trabajadores de nacionalidad mexicana, conformada por 229 hombres y 261 mujeres con edades que fluctúan entre los 18 a 66 años. El grado de confiabilidad fue de 0.843 en el alfa de Cronbach, la escala de medición paso de un tipo dicotómico a una valoración de tipo Likert.

Tapias (2014) realizó una investigación sobre el Diagnóstico del Clima Laboral en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó, Bogotá. La muestra fue aplicada a 120 funcionarios, 72 mujeres y 48 varones, en los resultados obtenidos sobre la confiabilidad es de 0,9 en el alfa de Cronbach lo que implica que todos los ítems realmente se relacionan con la percepción de los trabajadores.

Paredes (2013) realizó una investigación de la Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de una Universidad, Nuevo León- México, conformada por 211 trabajadores, para la recolección de datos se elaboraron dos instrumentos de 20 ítems cada uno, el primero dirigido a medir la cohesión de equipos de trabajo y el segundo enfocado a medir el clima laboral que se percibe en el ambiente. Los resultados se muestran una relación lineal positiva y significativa entre la variable clima laboral y la variable cohesión de equipos de trabajo, así mismo se obtuvo un Alfa de Cronbach de  $.803$  con un nivel de significancia  $p$  de  $.000$ .

### **Antecedentes Nacionales**

La investigación de Ortega C. (2018) que estudio las Evidencias de validez de la Escala de clima Laboral en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo. Mostró las propiedades psicométricas de la Escala Clima Laboral CL – SPC. La conformada por 500 colaboradores, 312 mujeres y 188 hombres, edades entre 30 y 50 años, los resultados del análisis factorial confirmatorio con el método cuadros mínimos no ponderados, el índice de bondad de ajuste (GFI) muestra un resultado de  $.98$ , índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de  $.98$ , en el índice de ajuste comparativo, por medio del ajuste normativo (NFI) de  $.98$ , el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de  $.061$ , en el índice parsimonioso (PNFI) alcanza un valor de  $.93$ , este valor es suficiente para indicar que el

modelo teórico se ajusta claramente a la muestra en la que se aplicó, por último, la confiabilidad realizada por el método de consistencia interna, arrojó los resultados de .86 a .90, en el coeficiente omega, el cual es un nivel bueno.

Salazar C. y Serpa A. (2017) realizaron una investigación cuyo objetivo fue conocer las propiedades psicométricas de la Escala Clima laboral de SPC, en trabajadores de una universidad de Lima Metropolitana, la muestra la conforman 391 trabajadores, cuyas edades fluctuaron entre 18 a 48 años. Los resultados revelaron una consistencia interna de ( $\omega=0.94$ ) a través del coeficiente omega considerado como bueno, a su vez las dimensiones muestran una confiabilidad con valores omega desde 0.73 a 0.83. El análisis factorial confirmatorio indicó la presencia de 4 factores, uno menos que la publicación inicial.

Alarcón B. (2016) Diseñó y elaboró las propiedades psicométricas de una Escala de clima Organizacional-BSAO para trabajadores de un hospital del Cono Norte, Lima. con una muestra de 370 trabajadores. Los resultados obtenidos indican que la escala cuenta con propiedades psicométricas adecuadas, el Alfa de Cronbach de las dimensiones oscila entre .591 y .681 y en toda la escala. 835. La validez según la prueba de normalidad KMO muestra una distribución normal de 0.783 lo cual es considerado como suficiente y la prueba de Esfericidad del Bartlett dio  $p<0.05$  siendo adecuado, en la varianza acumulada se mostraron nueve factores, se realizó la confirmación con el Coeficiente Correlación de Pearson que mostraron igualmente 9 factores las correlaciones dimensión-escala oscilan entre .423 y .798 con correlaciones por encima del 0.50 de ítem –dimensión.

Calderón S. (2016) realizó una investigación con el fin fue conocer la percepción del Clima Organizacional en una empresa, de Lima Metropolitana. El instrumento que se usó fue la Escala de Clima laboral CL-SPC, se aplicó en una muestra de 260 empleados, cuyas edades fluctuaron entre 18 y 40 años. Se analizaron las propiedades psicométricas de la variable clima organizacional, el análisis factorial exploratorio y rotación Varimax, muestra una correlación de .97 en el Alfa de Cronbach y .90 Split Half de Guttman, muestra una consistencia interna alta, lo cual afirma que la escala es confiable, el resultado KMO es de  $=0.86$  lo cual demuestra pertinencia de los datos para la evaluación, la prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado = 1416.51 gl = 10 Sig. < 0.001 para la evaluación del análisis factorial de la escala.

Valverde (2014) en su investigación Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral en el personal de una Empresa de Transportes de Trujillo, aplicaron la escala WES que mide Clima Social Laboral a una muestra de 200 trabajadores 183 hombres y 17 mujeres, de edades entre 20 y 65 años. Las dimensiones de autorrealización y estabilidad/cambio presentan un nivel promedio según la percepción de los sujetos de la muestra; predominan también en la subescala presión 34% y control 47.5%. También una correlación directa entre el Síndrome de Burnout en las diferentes áreas del Clima Social Laboral a excepción de las sub escalas de presión, control y comodidad.

Bulnes, Huerta y Ponce (2012) realizaron una investigación sobre la relación de la escala de Clima Social Laboral y el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud de centros hospitalarios públicos de la ciudad de Lima, la muestra fue de 93 personas, 26 hombres y 67 mujeres. Se aplicó la Escala de Clima Social Laboral WES de Moos que consta de 90 ítems, y el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson que contiene 24 ítems. Los resultados demuestran que no existe una correlación significativa entre ambas variables.

### **1.3 Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Clima Social Laboral**

En referencia a esta investigación se observan algunas definiciones hechas por algunos autores.

A lo que las empresas se enfrentan es a una serie de componentes que están de forma inherente en el trabajador, así como: su capacidad, percepción, esperanzas, apoyo, seguridad, estabilidad, valores que se manifiestan en la realidad del clima en el que se desarrollan. Si es que la realidad influye en lo que uno percibe, será la percepción aquello que determinará la forma de actuar que adoptará cada persona (Brunet, 2004, p. 28).

Para Martín (2000) un elemento que determina y facilita muchos procesos y gestiones dentro de una empresa es el clima social laboral enfocado en el cambio y la innovación. Se centra en el que las empresas son centros organizados, y que de manera constante captan y analizan todo de manera reflexiva sobre sus propios procesos y el medio en el que se desarrollan, por lo que el Clima Social Laboral repercutirá en ello como en los resultados ofreciendo calidad requerida.

Litwin & Stinger (1968) hacen referencia que existe una variedad de constructos que se hayan presentes en el clima laboral de una organización, algunos de ellos son la responsabilidad, compromiso, cooperación e identidad los cuales son medibles, se perciben de manera directa e indirecta por los trabajadores de cada organización, lo que influirá en su motivación y comportamiento.

Según Vargas (2017) el clima laboral es el resultado de una lista llena de percepciones que presentan los colaboradores, es ello determinante en la motivación y el actuar de ellos, además es relativamente una característica que manifiesta estabilidad en el entorno laboral que una vez reconocida por los trabajadores que laboran en ese entorno saltara a la vista como influye en ellos evidenciando sus valores, relaciones, y propiedad de organización.

Moos, R. (1974) es la comprensión realista del ambiente social en que se desarrollan los grupos de trabajo, es el estudio multidisciplinario de la forma en que los ambientes físicos y sociales impactan sobre las personas que laboran. Es decir que el ambiente de trabajo al que uno se enfrenta causa distintos tipos de impacto según el contexto, para ello es necesario llegar a contextualizar los ambientes y ver como las condiciones de un escenario como lo es el ambiente de trabajo influyen en la naturaleza y a su vez en la naturaleza de otros ambientes.

Chiavenato (2000) manifiesta que el Clima Laboral son las características del ambiente de trabajo en que los trabajadores se desarrollan día a día como parte de su integración en una empresa, las características que presente la empresa en el ambiente será lo que direcciona la conducta de dichos trabajadores.

Para Cathalifaud (2008) es la forma en como las empresas quienes se integran, orientan y movilizan actividades con el fin de transformarse y trascender esto es un valor extra. Se entiende que las organizaciones incorporan la posibilidad de comunicarse con el entorno es decir con los demás subsistemas, y lo hace de preferencia a través de los servicios que cada una de ellas ofrece. Además, existe la coordinación entre subsistemas que logra objetivos y a su vez ofrece soluciones de manera específica a los problemas que demanda el entorno, resultando ser las organizaciones medios eficientes para integrar los recursos y la reproducción de la sociedad como de sus entornos.

Finalmente, como bien lo proponen los autores la definición para clima social laboral es el ambiente en el que cada trabajador se desarrolla y realiza sus labores. Un ambiente agradable, estable, influirá directamente en la conducta y bienestar de los trabajadores, por lo tanto, será visible la productividad trascendencia de la empresa. A lo que la Psicología Organizacional se centra en estudiar a ésta y otras variables.

#### **a) Modelo Sistémico**

Para Bertalanffy (1968) la manera de actuar y la personalidad están influidas por el ambiente y las experiencias que éste le ofrece a cada individuo, al nacer en un espacio en el que todos tienen las mismas capacidades, tendrán las mismas oportunidades. Si existe estabilidad en el ambiente la manera de actuar se expresará libre de tensiones y habrá satisfacción, en el caso contrario, si el individuo se desarrolla en un ambiente lleno de tensiones y carencias, su respuesta será insatisfactoria y desdichada, lo ideal es acudir y restaurar los desequilibrios del ambiente.

Según Basabe (2005) la Teoría Sistémica determina la razón de ser de una sociedad, por medio de un análisis se determinan dos categorías diferenciadas que son: el sistema y el entorno, el sistema envuelve subsistemas autónomos, estos se reproducen por sí mismos y es necesario tener un comportamiento definido para cada subsistema que prevalece en la sociedad y son: subsistemas políticos, subsistemas de salud, subsistemas jurídicos, subsistemas religiosos, subsistemas educativos, etcétera. El entorno es todo lo que esta fuera del subsistema, pero a su vez todos los subsistemas constituyen y son parte el entorno organizado que actúa y tiene un fin en la sociedad.

#### **b) Modelo Psicológico Ambientalista**

Para Lewin, K (1988) quien estudió el clima social y los valores de un grupo, todos los fenómenos que ocurren en el ambiente, poniendo su atención en que cada proceso psicológico que ocurre en un determinado contexto. Es así que la psicología ambientalista busca investigar la interacciones entre el individuo y el ambiente que lo rodea, cómo es que logra modificarlo y ordenarlo según su criterio y en base a sus experiencias.

Para Holahan, C. (1996) la teoría de psicología ambientalista comprende investigaciones relacionadas a los efectos psicológicos del ambiente y la influencia de ello en las personas. Es verdad que la psicología ambiental resulta ser el área de la psicología que, de relacionar

el ambiente físico y la conducta, afirma que esta es un área de la psicología relevante; no solo el ambiente afectara la vida de las personas, las personas también influyen de manera activa en el ambiente.

Moos, R. (1974) propone que al momento de plantear una definición de lo que llamamos ambiente habrá que adoptar una posición que sea relativista, cómo es que vayamos a definir un ambiente depende lo que se quiera conocer de él, así mismo estará en función de aquellos objetivos que nos orienten en la investigación. Como bien lo manifiesta Casullo, G. (1998) la psicología ambiental parte de conducta humana, ya que, se da en un espacio o contexto interviniente y significativo para el individuo, siendo el sujeto capaz de interactuar en el sentido que asimila, juzga e intenta modificar su propio contexto, a la vez que a sí mismo.

Relacionando las aproximaciones teóricas del tema, trabajo en esta oportunidad con la teoría de la psicología ambientalista que al recibir aportes importantes de distintos investigadores como lo es el modelo teórico de Moos que nos habla del clima social laboral como tal, en cómo afecta en la vida de un trabajador y su desarrollo en el ambiente de trabajo, que no solo nos referimos al ambiente físico sino al ambiente de interacción y la comunicación con sus jefes y compañeros de trabajo. Las experiencias que transiten día a día y la manera en cómo el ambiente de trabajo es apto para lidiar con ello definirá la productividad y desarrollo adecuado de la empresa. Moos, desde la psicología ambiental, centra el estudio de la conducta humana, abordándola desde diversas variables, como son: organizativas del ambiente, características de los habitantes del contexto, así como dimensiones psicosociales de grupo e institucionales. Partiendo de la conexión con el entorno a lo que el mismo denomina ambiente, estos ambientes ofrecen variedad de servicios, es oportuno mencionar que cada una de ellas tienen objetivos, metas, soluciones antes los problemas que el entorno les demanda, estas organizaciones se convierten según el contexto en espacios eficientes o insatisfactorios en el que se desarrolle el trabajador y a su vez forma parte del contexto de otras organizaciones.

### **c) Teoría del Clima Social de Moos**

Para Rosales, C. y Espinoza, M. (2010) tiene como base teórica a la psicología ambientalista, ya que se centra en la investigación del ambiente y como éste influye en cada persona, Es decir cómo interactúan el ambiente físico y el comportamiento de cada

persona según sus experiencias, sin dejar del lado que las personas presentes alrededor también forman parte del ambiente.

Para Moos, R. (1974) el ambiente es un factor decisivo y determinará el bienestar del ser humano, su rol fundamental es ser formador del comportamiento de las personas, contemplando la interacción de variables sociales y físicas que influyen definitivamente sobre el desarrollo de las personas.

El clima social es una de las más importantes conceptualizaciones en el estudio de la conducta humana en contextos sociales. Moos creó Escalas de Clima Social las cuales se aplicaron en distintos ambientes como: familiar (FES), empresas (WES), escolar (CES) y centros penitenciarios (CIES). Esto con la finalidad de evaluar de qué manera influye en el comportamiento de las personas cada ambiente. La Escala de clima social laboral (WES) fue creada para la evaluación del clima social en cualquier unidad y centro de trabajo y atiende específicamente tres Dimensiones cada ella presenta subescalas:

**a) Relaciones** dimensión que evalúa la forma en como los trabajadores interactúan con su trabajo, sus compañeros, jefes y como ellos los apoyan y dirigen. Se conforma por las subescalas siguientes:

-Implicación, es el grado en que los trabajadores se interesan y preocupan por las actividades en su puesto de trabajo.

-Cohesión, es el grado en que los trabajadores se apoyan en entre sí.

-Apoyo, es el grado en que los jefes brindan ayuda y animas a los trabajadores mejorando así su clima social.

**b) Autorrealización** dimensión que evalúa la forma en se motiva a los trabajadores a ser autosuficientes, tomar sus propias decisiones, logrando así la eficiencia y buena elaboración de las labores.

-Autonomía, grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.

-Organización, grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.

-Presión, grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

c) Estabilidad / Cambio

La dimensión mide el grado en que los trabajadores tienen el conocimiento de lo que les espera en sus labores diarias saben cómo desarrollarlo y lo ejecutan en base a normas y planes de trabajo, a su vez los jefes utilizan las normas para controlar a los trabajadores. Nos habla también de la importancia del cambio y la variedad que se observa en el ambiente de trabajo, así como las nuevas propuestas para la mejora que contribuyen a crear un ambiente de trabajo agradable:

-Claridad, grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo.

-Control, grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.

-Innovación, grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques

-Comodidad, grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

Para el inicio de este proceso se determinó la importancia de conocer el ambiente en el que se desarrollan los trabajadores, como actúan frente a las condiciones físicas y como es la interacción entre sus jefes y compañeros de trabajo. Todos esos elementos son importantes al momento de evaluar el clima social laboral.

Si existen propuestas para una adaptación de este estudio realizado por Moos en otro contexto cabe mencionar que años más tarde las autoras García, A. Ortega, P. y Reyes, I. (2014) proponen una adaptación y modificación del test por motivos a los que se enfrentan hoy en día en el mundo empresarial, ya factor tiempo es vital y la simplicidad de una prueba para evaluar el clima social laboral es necesario. Es por eso por lo que realizaron un estudio, adaptación y validación de la Escala propuesta por Moss, la cual obtuvo cambios en su estructura.



## **Clima Social Laboral WES de Moos- México**

Para (García, A. et., al 2014) quienes determinan que la variable Clima Social Laboral presenta dimensiones que son la razón de ser de las empresas en la actualidad. Al analizar dichas dimensiones, reportan una estructura diferente a la que se plantearon los autores en su forma original, tres dimensiones y un indicador:

### **Componentes del Clima Social Laboral**

#### **Clima laboral**

Para (García, A., et al., 2014, p 1380) son las características presentes de las relaciones que se dan entre jefe y trabajadores, como influye en la toma de decisiones, es la evidencia de cómo se sienten integrados a su trabajo.

#### **Aspectos Físicos**

Para (García, A., et al., 2014, p 1380) es el grado en que el espacio físico apoya o crea obstáculos para desarrollar las actividades que realizan los colaboradores. El espacio físico es característica del ambiente laboral que está a disposición de los colaboradores y lo que les permita hacer su trabajo, tanto la iluminación, el cómo están distribuidos las áreas, el ruido, el mobiliario, las herramientas, etc. El aspecto físico que se evidencie en la empresa aumentará o reducirá de manera significativa la productividad en ella.

#### **Normatividad Organizacional**

Para (Galaz, Y. y Ruiz, U. 2011, p 1) el Sistema de Normas en una empresa es aquello que permite la evolución de estas sin que los jefes o accionistas deban revisar permanentemente temas administrativos, ya que los comités de apoyo de manera estratégica y adecuada se centran en esas gestiones que se desarrollan en un ambiente compartido en el que es óptimo contar con leyes, reglas, normas y pautas que ayuden a regular el comportamiento de los trabajadores. A lo que dichas normas pueden ser morales, de orden jurídico, e incluso apearse a usos y costumbres.

Es así que se da relación entre el modelo psicológico ambientalista y el clima social laboral, esta relación se centra en que ambas buscan comprender las experiencias que suscitan en el ambiente para cada individuo, en este caso el ambiente que se presente será vital para el

desarrollo óptimo de las labores en la empresa, su trascendencia, interacción positiva y lograr un ambiente estable, puesto que los trabajadores están dedicados a sus labores la mayor parte del tiempo, significa que perciben lo que reciben de su entorno y lo transforman en actitudes, una respuesta que puede demostrar la existencia de un buen o mal clima-

### **1.3.2 Psicometría**

La psicometría es una disciplina que posee técnicas, teorías y un conjunto de métodos que intervienen para medir distintas variables psicológicas, es preciso mencionar que su finalidad es construir, adaptar y utilizar las escalas, los test, cuestionarios de manera adecuada, así mismo al utilizar estos instrumentos se obtendrán resultados que presenten validez y confiabilidad. Muñiz (1998)

#### **Teoría Clásica de los Test**

Meneses, Barrios y Valero (2013) señalan que la TCT es de utilidad para estimar las puntuaciones que son verdaderas a partir de aquellas puntuaciones empíricas, teniendo en cuenta que pese a ello no están libres de ciertas limitaciones que son complejas en su resolución vistos en el modelo clásico lineal, la TCT depende de la relación entre instrumentos y muestras que se han utilizado. Una parte maneja puntuaciones empíricas que se obtienen a través de los instrumentos. La otra parte se encarga de las propiedades psicométricas de los test según las muestras que se utilizaron al momento de desarrollarlo.

Muñiz (2003) hace mención que, frente a la aplicación de un instrumento a una persona, no existe forma de saber que puntuación será verdadera, solo se obtiene la puntuación empírica, por esa razón, para poder determinar la medida de las puntuaciones verdaderas se debe basar en 3 supuestos.

#### **Teoría de la Generalizabilidad**

Zúñiga, M. y Montero, E. (2007) a diferencia de La teoría clásica de los test, la teoría G mide las fuentes de variabilidad y toma en cuenta varias situaciones, diferentes observadores, reactivos y otras ocasiones. A esta teoría se le conoce como teoría de las facetas y se encarga del análisis de las varianzas, que se orienta a demostrar las fuentes de

error, del mismo modo se utiliza para designar aquellas características que son diferentes ante una determinada situación de medición que ciertamente influirá en las ocasiones en que ésta se lleva a cabo y que pueden cambiar modificando sus resultados. Así, un solo puntaje obtenido en una ocasión en particular no es totalmente fidedigno;

### **Teoría de respuesta al Ítem (TRI)**

Attorresi, H. Lozzia, G. Abal, F. Galibert, M. y Aguerri, E. (2009) esta Teoría construye instrumentos de medición que poseen propiedades que son invariantes entre las poblaciones. Es decir: dos personas al presentan un nivel idéntico del rasgo medido ambos tendrán igual probabilidad de dar la misma respuesta, esto sucederá independientemente de la población de pertenencia. Es así que permite las mediciones invariantes más allá de los ítems que componen el instrumento, también provee información respecto al grado de exactitud con que se mide la variable en función de sus diferentes niveles.

### **Fiabilidad**

Un instrumento de medida posee el grado de producir resultados que son consistentes y coherentes a su vez. Es decir, al ser aplicado de manera repetida a la misma persona o al objeto de estudio emite iguales resultados. Kerlinger (2002).

A su vez Corral (2008) hace mención en que la confiabilidad posee exactitud y es precisa en el proceder de la medición. Aquellos coeficientes de confiabilidad son los que indican la extensión en que una medida resulta ser consistente, por lo tanto, reproducible.

### **Fiabilidad por Consistencia Interna**

Para Nunnally y Bernstein (1995) la consistencia interna es el análisis que describe las estimaciones confiables de la correlación conocida como promedio entre ítems de un instrumento. (Alarcón, 2006). Entre los métodos más utilizados para calcular este tipo de coeficiente es el Alfa de Cronbach y el método de división por mitades

### **Coefficiente Alfa ( $\alpha$ )**

Este es otro método de obtener la confiabilidad del test, el coeficiente alfa, también llamado “el alfa de Cronbach”, se trata de la covariación de todos los ítems que conforman el instrumento utilizado (Muñiz, 2003, p.54).

Es así como se busca que el resultado del alfa sea elevado, ya que demostrara que los ítems se estarían correlacionando mejor y por tanto la confiabilidad del test seria mayor (Meneses, et. al., 2013, p.91).

### **Coefficiente Omega**

Resulta ser una manera alternativa para el cálculo de la confiabilidad, El coeficiente Omega es un indicador que solo trabaja con la consistencia interna de aquellos ítems que fueron establecidos previamente para el test. Es decir, solo trabaja con las cargas factoriales, lo que hace que el cálculo sea estable y refleje un adecuado nivel de fiabilidad. Es Katz (2006) quien considera aceptable obtener valores mayores a 0.65.

### **Validez**

Según Lozano y Turbany (2013) refieren que la validez es el aspecto más importante en la elaboración y evaluación de instrumentos de medición psicológica para así comprobar que la administración de dicho instrumento sea correcta, a su vez que los objetivos que se desean alcanzar por parte de quien lo aplica sean factibles

Arribas (2004) refiere que la validez es el grado en que los instrumentos de medición cumplen con el propósito de medir lo que desea medirse para lo cual menciona tres tipos de Validez que se encargan de realizar interpretaciones, inferencias y las puntuaciones que se obtengan al aplicar los instrumentos de medición tales como cuestionarios, pruebas, escalas entre otros que.

### **Validez de contenido**

Para Arribas (2004) este tipo de validez refiere que el instrumento y los ítems que se eligen, son los indicadores validos de aquello que se busca medir, siguiendo con el propósito de su validación se somete dicho instrumento a una valoración cualitativa por expertos e investigadores con el fin de juzgar la capacidad del instrumento y así poder evaluar aquellas dimensiones que se desean medir. Para Hernández et. al. (2014) es el grado de un instrumento de medición que refleja dominio exacto del contenido de aquello que se desea medir.

## **Validez de constructo**

Es el grado que indica que un instrumento refleja la teoría del fenómeno que está midiendo. Este tipo de validez garantiza que aquellas medidas que son resultado de las respuestas del instrumento pueden considerarse y llegar a ser utilizadas como tipo de medición del fenómeno que se desea medir (Arribas, 2004, p.28)

## **Análisis Factorial Confirmatorio**

Es el método de reducción de datos más aplicado para obtener evidencias sobre validez de constructo, dado que informa sobre la estructura interna de los instrumentos de medida, busca confirmar o refutar el modelo sugerido al inicio (Zumbo, 2007).

inicialmente se especifica e identifica el modelo. Tras la recogida de datos, se estiman los parámetros y, a continuación, se evalúa el ajuste del modelo. Si el modelo presenta un ajuste adecuado, se podrá utilizar para evaluar e interpretar los parámetros. En caso contrario, se modificará el modelo y de nuevo se iniciará el proceso (Batista y Coenders, 2000)

## **Validez de criterio**

Arribas (2004) manifiesta que la validez de criterio es la relación entre las puntuaciones de cada sujeto y un test de referencia que tenga la garantía de estar midiendo lo que se pretende medir; tener a disposición los indicadores de referencia no siempre es lo habitual, por eso en la práctica se recurre al uso de una serie de instrumentos respaldados por investigaciones previas que garantizan que esos instrumentos miden los fenómenos que pretenden medir.

## **Coefficiente de validez V de Aiken**

Aiken (1985) es el coeficiente que se estima como aquella razón de un dato que se obtuvo por medio de la suma máxima en diferencia de los valores. Desde otro punto de vista, se puede calcular sobre los valores según el conjunto de jueces y de sus valoraciones por cada ítem.

## **Adaptación Psicométrica**

Mikulic (2001, p. 22) refiere que en la actualidad la adaptación de una prueba llega a ser un proceso más complejo que una simple traducción de esa prueba, ya que implica tomar en consideración no solo las palabras que se utilizan, sino aquellas variables involucradas en la cultura.

En este sentido Reyes y Lagunes (2011) mencionan que, cuando un instrumento es proveniente de un contexto cultural ajeno al país en el que se desea realizar la investigación, se asume que su estructura deberá ser adaptada al nuevo contexto.

## **Escala**

Una escala es un instrumento utilizado para medir las características diferentes de los fenómenos que se presentan en las Ciencias Sociales de manera objetiva y clara. El procedimiento de una escala va a consistir en presentarle y sugerirle a una persona toda una serie de ítems o reactivos, la persona señalará las que acepte o prefiera. Una Escala presenta polos extremos, no presenta respuestas válidas (Murillo, 2006, p. 9).

## **Escala Likert**

Llaurado (2014) nos dice que una escala de Likert tiene que ser simétrica, esto significa que la escala debe presentar igual número de categorías, tanto positivas como negativas. Se recomienda que una Escala incluya en sus categorías un punto medio, esto para que los encuestados seleccionen esa opción al presentar neutralidad o indecisión, a diferencia de instrumentos que tienen preguntas dicotómicas con respuestas verdadero y falso o sí y no, nos permite medir las actitudes y poder conocer el nivel de conformidad que el encuestado manifiesta según las afirmaciones que se le proponen.

### **1.4 Formulación al Problema**

¿La Escala de Clima Social Laboral WES cuenta con propiedades psicométricas que justifican su uso en una empresa pública en Comas, 2018?

### **1.5 Justificación del estudio**

En la presente investigación se pretende analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral en una empresa pública como es la Municipalidad de Comas.

Dicha investigación es conveniente de forma teórica ya que no hay escalas que se centren directamente en el ambiente, adapta a la realidad de empresas del sector público. Esta investigación será de gran ayuda no solo para las investigaciones futuras sino para las instituciones en las que se realice una evaluación con esta Escala.

Por lo tanto, tiene pertinencia metodológica, por lo que se busca analizar las propiedades psicométricas, con la finalidad que la escala obtenga validez y confiabilidad en la muestra antes mencionada.

Así mismo cuenta con pertinencia aplicativa ya que se realizó un diagnóstico situacional en el cual los trabajadores quienes indican en la previa recolección de datos que el estar sujetos a gestiones, y estas terminan, quedan en el aire, lo cual les genera inseguridad, cierto rechazo al lugar de trabajo y una pobre interacción con sus compañeros. La Escala es utilizada con frecuencia llegando a tomar decisiones en base a ella, al no existir una adaptación en la realidad peruana, es importante evaluar previo a ello las propiedades psicométricas. Dependiendo de los resultados se sugerirá la sobre esta Escala, al mismo tiempo sugerir que sea sometida a un proceso de adaptación para conocer a través de ella las relaciones entre trabajadores, inconformidad con el ambiente de trabajo y poco interés en las reglas.

### **Limitaciones**

A lo largo de la presente investigación se presentaron limitaciones, destacando las siguientes:

- El trabajo, responsabilidades académicas, en mucho de los casos fue lo que dificultó la realización de la investigación de manera adecuada.
- Las personas que formaron parte de la evaluación manifestaron poca sensibilidad durante su aplicación.

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo General**

-Obtener evidencias de las propiedades psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.

### **Objetivos Específicos**

- Obtener evidenciar de validez basado en el contenido de la Escala de Clima Social Laboral WES a través del criterio de juicio de expertos en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.

- Obtener evidencias de validez basada en la estructura interna del constructo mediante la técnica del análisis factorial confirmatoria (AFC) de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.

- Obtener evidencias de confiabilidad por el método de consistencia interna de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.

- Proponer una nueva estructura de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.





Definición Operacional: Se define a la Escala de Clima Social Laboral como una Escala de dimensiones que buscan reconocer aspectos cotidianos de las empresas, las cuales son importantes para poder verificar si un trabajador realiza sus actividades en un ambiente adecuado y cómodo para él.

Dimensiones: presenta las dimensiones Clima laboral, Aspectos físicos, Normatividad organizacional y el indicador 1, los cuales nos permiten mostrar las diferentes maneras de actuar frente al clima social laboral

Escala de medición: Ordinal

Dimensiones: Clima Laboral (1,2,3,4,5,6,7,8,9)

Aspectos Físicos (10,11,12)

Normatividad Organizacional (13,14,15,16)

Indicador 1(17,18)

### **2.3 Población y muestra**

La población la conformaron 1194 personas trabajadoras de la Municipalidad de Comas. Hernández, et. al. (2014, p. 174) señala que la población es el total de personas que se desea estudiar, además de presentar características similares.

Tabla 1

Municipalidad de Comas: Sedes	N.º de trabajadores.
3	1194

*Fuente: RR.HH. Municipalidad de Comas.*

## **Muestra**

Está conformada por 331 trabajadores de la Municipalidad de Comas.

Fórmula: 
$$n = \frac{y^2 \times p \times q \times N}{E^2(N-1) + y^2 \times p \times q}$$

## **Muestreo**

El tipo de muestreo empleado para esta investigación es no probabilístico. Para López (2004) en este tipo de muestreo las personas que representan la población no tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas para la investigación, es decir, se desconoce la posibilidad de la selección de cada persona que compone la población. Del mismo modo en el muestreo no probabilístico, al no tener todas las personas la probabilidad de ser elegidas, se da que aquellos resultados obtenidos de dicho estudio no serán generalizables a toda la población (Hernández, et. al. 2014)

## **Criterios de inclusión**

La muestra estuvo conformada por los trabajadores con los siguientes criterios:

- Sexo: femenino y masculino.
- Tiempo de servicio: 1 año a más
- trabajadores que hayan asistido a su centro de labores el día de la evaluación

## **Criterios de exclusión**

No fueron parte de la muestra los trabajadores que:

- Aquellos que tengan menos de 1 año de servicio.
- Aquellos que dejen el cuestionario incompleto.
- Trabajadores que faltaron a su centro de labores
- Trabajadores que no deseen participar

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Ficha Técnica de la Escala de Clima Social Laboral WES

Nombre Original	: Work Environment Scale.
Autores	: R.H. Moos y E. J. Trickett.
Procedencia	: Estados Unidos
Año	: 1979
Dimensiones	: Relaciones, Autorrealización y Cambio
Adaptación Mexicana	: García, A. Ortega, P. Reyes, I.
Año	: 2014
Duración	: De libre terminación
Aplicación	: adolescentes y adultos
Significación	: Es una escala que evalúa aquellas características denominadas socio-ambientales y las relaciones personales en el trabajo.
Ámbito	: Organizacional
Dimensiones que evalúa	: Dimensión Clima Laboral, dimensión Aspectos Físicos, dimensión Normatividad Organizacional, 1 Indicador

La Escala fue modificada, de los 90 ítems se eliminaron 72, quedando 18 ítems en su nueva estructura.

**Descripción de la prueba:** Esta Escala fue diseñada para medir y evaluar niveles de agresividad. Los puntajes se asignan como sigue:

1= Totalmente Desacuerdo (TD)	4= De Acuerdo (A)
2= Muy en Desacuerdo (MD)	5= Muy de Acuerdo (MA)
3= En Desacuerdo (D)	6= Totalmente Desacuerdo (TD)

## **Administración de la Prueba**

La escala está destinada a realizarse de manera individual o colectiva, la medición es por medio de una escala tipo Likert con 6 opciones de respuesta, las personas evaluadas leerán la siguiente premisa: *“A continuación, se presenta 18 preguntas que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada.”*

Aspectos psicométricos de la prueba:

Validez y Confiabilidad. Considerando la existencia de organizaciones pertenecientes al sector público y privado en la ciudad de México, para la adaptación en dicha ciudad se solicitó la colaboración de las autoridades de cada organización para así poder acceder a los trabajadores de ambos sectores. Posterior a ello se acudió a estas organizaciones que brindaron su autorización y se aplicó respectivamente el instrumento de manera grupal a los trabajadores que dieron su consentimiento.

### **Validez**

Se realizó la consulta frente a la opinión de 7 jueces conocedores de la psicometría, además de ello conocedores del idioma inglés, tomando en consideración el lenguaje utilizado en el ambiente laboral en México, se determinó que se había traducido los ítems, de forma literal del inglés al español, los ítems mostraron entonces que era precisamente lo que se deseaba medir. Este procedimiento se realizó con los 90 ítems que conforman la escala original en el idioma inglés. Los jueces encargados de analizar cada ítem emitieron su opinión sobre la más adecuada redacción. Los jueces analizaron cada ítem, emitieron su opinión hasta llegar a un acuerdo sobre la más adecuada redacción.

### **Fiabilidad**

En el proceso del análisis fiabilidad, solo 47 reactivos llegaron a obtener 0.828. En el alfa de Cronbach, al eliminar 25 reactivos más, se modificó a un Alfa de Cronbach de 0.843. Lo que demostró que el instrumento aplicado es confiable y coherente. En total se eliminaron 72 ítems, quedando 18 ítems, los cuales se muestran en la escala actual.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Para la adaptación de la Escala que mide Clima Social Laboral WES, para el cual se utilizó el programa SPSS.22, AMOS y JAMOVI como herramientas para analizar los datos estadísticos y poder efectuar el proceso psicométrico.

### **Estadísticos descriptivos:**

#### **Validez de contenido**

- Coeficiente V de Aiken: con ello se obtiene la validez de contenido. Consta de valores de 0 y 1, conforme el coeficiente sea más elevado el ítem correspondiente tendrá más validez de contenido.
- Análisis Factorial Confirmatorio: con ello se determinan la validez de constructo, se evalúa si las cargas factoriales, es decir confirmar o refutar el modelo inicial y ver las coincidencias con las dimensiones de la Escala de Clima Social Laboral WES.

#### **Estadísticos de fiabilidad**

- Fiabilidad por consistencia interna: se obtiene según la puntuación del Alpha de Cronbach, el cual debe ser igual o mayor a 0.70.
- Coeficiente Omega: con ello se obtiene el cálculo de la confiabilidad de una manera más estable con un valor aceptable mayor a 0.65

## **2.6 Aspectos éticos**

La deontología profesional se encuentra presente en esta investigación desde un primer momento ya que procede a obtener los permisos necesarios para la aplicación del instrumento “Escala de Clima Social Laboral WES”, se buscó la adecuada comprensión de los objetivos y los beneficios de esta investigación.

En cuanto a los participantes, éstos lo hacen bajo consentimiento informado, contando con los documentos que avalan ello. Es así como la toda la información pertinente a la

investigación fue explicada a los participantes, lo cual garantiza a su vez la confidencialidad.

Se guardará de manera confidencial la identidad y respuestas de las personas que formaron parte del estudio, a su vez aquellos resultados que se obtuvieron.

Es un derecho de todo participante el retirarse del proceso de aplicación de la escala si así lo desea o cree conveniente.

Por último, es importante señalar que se reconoce la autoría del material aplicado y la teoría recopilada Todo lo antes dicho siguiendo los lineamientos pertenecientes al Código de Ética Profesional del Colegio de psicólogos del Perú

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Determinación de validez de contenido

Tabla 2

*Evidencias de validez basada en el contenido por criterio de jueces de la Escala WES*

N°	Claridad						Pertinencia					Relevancia					V. A			
	V.						V.					V.								
	J1	J2	J3	J4	J5	A.	J1	J2	J3	J4	J5	A.	J1	J2	J3	J4		J5	A.	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0

Se observan los resultados de la V de Aiken de la Escala de Clima Social Laboral WES de Moos. Los valores obtenidos nos indican que ningún ítem se eliminó, por lo tanto, se conservan los 18 ítems de la escala de origen.



### 3.2 Análisis descriptivo

Tabla 3

*Análisis descriptivos de los ítems de la Escala de clima social laboral (WES)*

	M	DE	g1	g2	h <sup>2</sup>	ritc
ítem 1	1.76	0.431	-1.193	-0.580	0.583	0.405
ítem 2	1.39	0.488	0.467	-1.792	0.649	0.219
ítem 3	1.73	0.447	-1.013	-0.980	0.694	0.512
ítem 4	1.79	0.407	-1.442	0.080	0.565	0.539
ítem 5	1.83	0.375	-1.773	1.150	0.635	0.637
ítem 6	1.40	0.491	0.402	-1.849	0.682	0.218
ítem 7	1.44	0.497	0.238	-1.955	0.700	0.327
ítem 8	1.79	0.409	-1.420	0.015	0.696	0.727
ítem 9	1.69	0.465	-0.804	-1.362	0.414	0.454
ítem 10	1.37	0.483	0.547	-1.711	0.529	0.453
ítem 11	1.69	0.464	-0.819	-1.337	0.533	0.564
ítem 12	1.73	0.447	-1.013	-0.980	0.724	0.776
ítem 13	1.74	0.439	-1.100	-0.794	0.584	0.583
ítem 14	1.66	0.476	-0.658	-1.577	0.551	0.315
ítem 15	1.71	0.456	-0.913	-1.173	0.540	0.191
ítem 16	1.79	0.409	-1.420	0.015	0.631	0.552
ítem 17	1.73	0.447	-1.013	-0.980	0.666	0.358
ítem 18	1.71	0.453	-0.946	-1.112	0.550	0.287

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h<sup>2</sup>: Comunalidad, ritc: relación ítem total corregido.

Con respecto a la asimetría algunos ítems se encuentran entre los valores de -1.5 a +1.5, a excepción del ítems ítem 5. De la misma manera, los valores de la curtosis también fluctúan entre -1.5 y +1.5, a excepción de los ítems 2, ítem 6, ítem 7, ítem 10 e ítem 14.

Así mismo, la relación ítem total corregido indica que todos los reactivos cumplen con el mínimo valor establecido por Kline (1986) de 0.20 y el criterio de las comunalidades indica que todos los reactivos muestran valores superiores a 0.40, siendo estos los más adecuados.

Por lo tanto, se puede concluir que los 18 ítems muestran un comportamiento adecuado a nivel descriptivo y con una aproximación acorde a la normalidad de la escala Clima Social Laboral.

Tabla 4

*Indicadores de ajuste del modelo estructural confirmatorio de la Escala de clima social laboral (WES)*

Modelo	X <sup>2</sup>	gl	X <sup>2</sup> / gl	CFI	TLI	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA	RMSEA		AIC
										Intervalo de confianza 90%		
										Li	Ls	
Modelo 4 Factores	1172.492	129	9.089	0.669	0.608	0.707	0.612	0.1387	0.157	0.148	0.165	1256.492
Modelo 3 Factores	923.68	200	4.618	0.892	0.875	0.879	0.848	0.093	0.081	0.064	0.099	1045.68
Modelo 3 Factores (covarianza de error compartido: e1 <-->e3, e2<-->e6, e6<-->e7 )	493.371	237	2.082	0.903	0.887	0.886	0.856	0.057	0.059	0.051	0.066	619.371
Modelo 3 Factores (Ítems retirado: 6)	443.471	217	2.044	0.908	0.893	0.892	0.863	0.056	0.058	0.05	0.065	561.471

*X<sup>2</sup>: Chi cuadrado, gl: grados de libertad, CFI: índice de ajuste comparativa, TLI: Índice de Tucker Lewis, GFI: índice de bondad de ajuste, AGFI: índice de bondad de ajuste ajustado, SRMR: raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación, AIC: criterio de Akaike.*

Los estadísticos de contraste a considerar son: el ajuste absoluto conformado por el Chi-cuadrado (X<sup>2</sup>) y grados de libertad y, la razón (X<sup>2</sup>/gl) muestra criterio menor a 3 (X<sup>2</sup>/gl=2.044, ver Tabla 4) lo que indica que el modelo propuesto presenta estimaciones aceptables. Así mismo, el índice de bondad de ajuste (GFI= .892), el índice de bondad de ajuste comparativo (CFI = 0.908), índice de Taker-Lewis (TLI = .893), raíz del residuo cuadrático promedio (SRMR = 0.056, indica que está próximo a cero) el error cuadrático promedio de aproximación (RMSEA = 0.05) y el valor de criterio comparativo de Akaike (ACI=561.471, es el más pequeño a comparación de lo estimado con cuatro factores) evidencian ajustes aceptables al modelo de tres factores propuesto por el autor en comparación a los análisis sin reespecificación (Hu & Bentler, 1999). Concluyendo que la estructura de Escala Clima Social Laboral presenta evidencias de validez de estructura interna del Constructo a través del AFC.

Tabla 5

*Estadísticas de confiabilidad de la Escala de clima social laboral (WES)*

		Si el ítem se ah retirado				95.0% Intervalo de confianza		
		media	Ds	Ítem-Test	$\omega$ de McDonald	$\alpha$ de Cronbach	inferior	superior
Clima social laboral		1.655	0.159	0.724	0.858	0.843	0.817	0.866
Clima Laboral	ITEM1	1.755	0.431	0.503	0.843	0.832	0.804	0.858
	ITEM2	1.387	0.488	0.462				
	ITEM3	1.725	0.447	0.666				
	ITEM4	1.792	0.407	0.576				
	ITEM5	1.831	0.375	0.697				
	ITEM7	1.441	0.497	0.528				
	ITEM8	1.789	0.409	0.658				
	ITEM9	1.686	0.465	0.454				
	Aspectos físicos	ITEM10	1.369	0.483				
ITEM11		1.689	0.464	0.523				
ITEM12		1.725	0.447	0.625				
Normatividad organizacional	ITEM13	1.74	0.439	0.551	0.776	0.768	0.724	0.806
	ITEM14	1.656	0.476	0.564				
	ITEM15	1.707	0.456	0.511				
	ITEM16	1.789	0.409	0.664				

Según se observa en la tabla 5, tanto el coeficiente de omega como el alfa de Cronbach general presentan un .858 y un Omega .843 respectivamente lo que significa que el instrumento presenta evidencias de confiabilidad por el método de consistencia interna. Con respecto a las dimensiones para ambos coeficientes ( $\omega$  y  $\alpha$ ) observamos que también es alta comprobando una vez que se adecua al tema en cuestión. Lowenthal (2001)

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se propuso evidenciar las propiedades psicométricas de una Escala que se pretende llegar a facilitar la cuantificación del Clima Social Laboral que viven los trabajadores de la Municipalidad de Comas, ya que es necesario contar con instrumentos que presenten evidencias de validez y confiabilidad contextualizado, criterios que sean indispensables para ser utilizados en el campo de la Psicología Laboral e importancia en la realidad que se vive en el contexto.

Por lo tanto, para el resultado, la investigación estuvo conformada por dos fases, la primera se efectuó por medio de una prueba piloto, en la cual se aplicó el instrumento de 18 ítems, y fue validado por 5 expertos dando como resultado que ningún ítem merecía ser modificado o eliminado por medio de la V de Aiken. Estos ítems fueron aplicados a 70 trabajadores del sector público, se realizó el Alfa de Cronbach que mostró un resultado de .936 lo que significa que el instrumento presenta consistencia interna.

En la segunda parte y teniendo en cuenta lo 18 ítems se llevo a cabo la aplicación del instrumento en la Municipalidad de Comas en una muestra de 331 trabajadores. El primer objetivo es conocer los aspectos descriptivos como la asimetría ( $g_1$ ), curtosis ( $g_2$ ), correlación Ítem- test corregida y las comunalidades de los 18 reactivos de la Escala de Clima Social Laboral en el que se encuentran valores que van de +/-1.5 para  $g_1$  y  $g_2$  a excepción de algunos ítems, las cuales nos estarían indicando un ajuste adecuado y próximo a la normalidad; así mismo, los valores de la correlación ítem-test corregido por encima de 0.20 de acuerdo al criterio de Kline (1986). Por último, la varianza común entre los ítems a través de la comunalidad, el cual evidencia valores por encima de 0.40 que nos indica valores adecuados.

La evidencia de validez de la estructura interna del constructo bajo el método del análisis factorial confirmatorio dio como resultado la reagrupación de los ítems en 3 dimensiones como parte del modelo final, se eliminaron 3 ítems en el proceso de reespecificación del modelo, obteniéndose los resultados siguientes: Los estadísticos de contraste a considerar son: el ajuste absoluto conformado por el Chi-cuadrado ( $X^2$ ) y los grados de libertad ( $gl$ ), y la razón de los mismos ( $X^2 / gl$ ) muestra criterio menor a 3 ( $X^2 / gl=2.044$ ) lo que indica que

el modelo propuesto presenta estimaciones aceptables de manera global. Así mismo, el índice de bondad de ajuste (GFI= .892), el índice de bondad de ajuste comparativo (CFI = 0.908), índice de Tucker-Lewis (TLI = .893), raíz del residuo cuadrático promedio (SRMR = 0.056, indica que está próximo a cero) el error cuadrático promedio de aproximación (RMSEA = 0.05) y el valor de criterio comparativo de Akaike (ACI=561.471, es el más pequeño a comparación de lo estimado con cuatro factores) evidencian ajustes aceptables al modelo de tres factores propuesto por el autor en comparación a los análisis sin reespecificación (Hu & Bentler, 1999). Concluyendo que la estructura de Escala Clima Social Laboral presenta evidencias de validez de estructura interna del Constructo a través del AFC.

La autora realizó (AFC) en lo cual durante el proceso exploratorio que la estructura interna presenta 3 dimensiones. La primera Clima Laboral con presenta 9 ítems, la segunda dimensión Aspectos Físicos, que contiene 3 ítems la tercera dimensión Normatividad organizacional posee 4 ítems, además la estructura factorial presenta 1 indicador que contiene 2 ítems que provienen de la Dimensión Estabilidad/cambio en su originalidad. o cual han sido determinadas durante el proceso exploratorio.

En el análisis de la evidencia de la confiabilidad por consistencia interna, tanto el coeficiente de omega de McDoanld como el alfa de Cronbach general presentan valores de .858 y .843 respectivamente lo que significa que la confiabilidad es alta y permite determinar la consistencia interna del instrumento. Con respecto a las dimensiones para ambos observamos que también es alta comprobando una vez que se adecua al tema en cuestión. Lowenthal (2001). Se obtuvo al evaluar los 15 ítems un Alfa de Cronbach de .843 lo cual quiere decir que posee un adecuado nivel de consistencia interna. A comparación

El análisis de confiabilidad por dimensiones muestra resultados para la dimensión Clima laboral que consta de 8 Ítems un Alfa de Cronbach de 0.832, y un Omega de .843, la cual es adecuada.

En la dimensión Aspectos físicos el Alfa de Cronbach de .678, y un Omega de .725, lo que se entiende como aceptable. Explicando así que las actividades realizadas en el espacio físico y las condiciones que se presentan en la Municipalidad de Comas son estables y cumplen las expectativas de los trabajadores, que a su vez también demuestra que se adecuaron al espacio de trabajo.

En la dimensión Normatividad Organizacional muestra una Alfa de Cronbach de .768 y un Omega de .776 lo que se entiende propiamente como aceptable. En esta dimensión se expresa como las reglas establecidas en la Municipalidad de Comas se cumplen y que tanta importancia le da cada trabajador. Si bien al no contar con muchos beneficios y no ser tomados en cuenta en muchas ocasiones hace que los trabajadores se resistan en cierto modo a cumplir con el reglamento vigente, lo cual es entendible en cualquier espacio que una persona se desarrolle.

A nivel internacional los resultados expuestos entran a discusión con los de la autora ya que en su investigación se obtuvieron los siguientes resultados un .843 en el Alfa de Cronbach, el cual es adecuado. Así mismo los resultados para consistencia interna por cada dimensión muestra que la primera dimensión obtuvo un alfa de .858, la segunda dimensión .631, la tercera dimensión .648 y el indicador obtuvo un alfa de .473 lo cual es un valor bajo. En el presente estudio al ser eliminados los ítems 17 y 18 el indicador se eliminó.

Así mismo los resultados de Rivera, Hernández, Forgyoni, Bonilla, Roso, Sánchez (2016) que aplicaron la escala WES adaptada en México, en una muestra de más pequeña 52 funcionarios públicos Se obtuvo un, 90 en el Alfa de Cronbach, además en (AFE) agrupo los 18 ítems en 3 dimensiones, lo cual indica una variación en la estructura en esa exploración del instrumento no elimino ningún ítem ya que todas presentaban una correcta correlación además paso ser una escala Likert con 5 opciones y no con 6 como lo propuso la autora en su adaptación y validación, ya que las opciones son hubo una presenta opciones de respuesta graduales que van desde Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) y está conformado por un total de 18 reactivos, divididos en 3 dimensiones, la primera dimensión es denominada Clima Laboral y está conformada por 9 reactivos, la segunda dimensión es denominada Aspectos Físicos y está conformada por 3 reactivos, y la tercera se denomina Normatividad Organizacional y está conformada por 6 reactivos.

En lo que respecta al ámbito nacional la investigación de Ortega C. (2018) cuya variable es Escala de clima Laboral en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo. Muestra las propiedades psicométricas de la Escala Clima Laboral CL – SPC. Esta muestra es más amplia, está conformada por 500 colaboradores, los resultados del análisis factorial confirmatorio con el método cuadros mínimos no ponderados, el índice de bondad de ajuste

(GFI) muestra un resultado de .98, índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .98, en el índice de ajuste comparativo, por medio del ajuste normativo (NFI) de .98, el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .061, en el índice parsimonioso (PNFI) alcanza un valor de .93, este valor es suficiente para indicar que el modelo teórico se ajusta claramente a la muestra en la que se aplicó. Aunque el instrumento de medición es distinto notamos que los resultados muestran similitud ya que la Escala WES aplicada en una empresa pública en Comas también presenta en (AFC) un adecuado ajuste según el modelo teórico lo cual es el objetivo principal de este proceso riguroso. La confiabilidad realizada por el método de consistencia interna muestra resultados de .86 a .90, en el coeficiente omega, el cual es un nivel bueno. La Escala WES presenta valores generales que van de .858 y .843, lo que indica que también presentan un nivel adecuado en el análisis de la consistencia interna tomando en cuenta las cargas factoriales.

Los trabajadores de la Municipalidad de Comas interactúan en un ambiente que al interactuar bajo normas establecidas y en el que existe un patrón de comportamiento, el patrón de personalidad es externo. Un análisis de las dimensiones que tiene que ver con aspectos efectivos, motivacionales y en alcanzar aspiraciones e incluso objetivos que son importantes y que se han planteado para sí mismos cada trabajador. Otro análisis que refleja esta dimensión es la confianza en cada puesto de trabajo y la de los jefes quienes generan autonomía lo que enfrenta al trabajador a tener nuevos retos y enfrentarlos, esta actitud es lógico encontrarlo en escenarios diferentes sin que exista la necesidad de pertenecer a una empresa.

Ante lo ya mencionado al determinar de las propiedades psicométricas de la Escala de clima social laboral WES se confirmó la teoría por medio de un método más riguroso como es el AFC ya que se consideró indicado según el contexto, logrando tener un ajuste adecuado. Por lo tanto, es necesario recalcar que este instrumento de evaluación es válido y confiable al momento analizar el ambiente de la muestra que se ha evaluado (trabajadores de una empresa pública en Comas) y las respuestas que los trabajadores manifiestan frente a este ambiente laboral.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se realizó el cálculo del coeficiente V de Aiken y se confirmó por medio de 5 jueces que ningún Ítem se eliminó.

**SEGUNDA.** La evidencia de validez de la estructura interna del constructo se realizó por el método del análisis factorial confirmatorio reespecificando varianzas únicas (estimación del error) y el retiro de tres ítems.

**TERCERA.** El análisis de consistencia interna de la escala a través del coeficiente alfa de Cronbach general presenta un .858 y un Omega de McDonald .843

**CUARTA.** Las interpretaciones de los resultados se realizaron según los puntajes que se obtuvieron de la escala, realizándose a la vez interpretaciones cualitativas para que sean entendibles.

**QUINTA.** Finalmente, la Escala que tuvo tres dimensiones y un indicador, tuvo una variación en la que se reagruparon 15 ítems en 3 dimensiones, por medio del Análisis Factorial Confirmatorio.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Según la investigación realizada y lo ya presentado, es recomendable lo siguiente:

1. Es recomendable la aplicación y adaptación del instrumento en otras poblaciones u otras regiones, así se tendrá una mejor noción de cómo se presenta el Clima Social Laboral en otros contextos.
2. Es recomendable que la población se llegue ampliar para ver de qué manera varían las determinaciones obtenidas en la presente investigación.
3. Es recomendable realizar evidencias de validez de convergencia y divergencia con otros constructos.
4. Ampliar la cantidad de muestra y obtener baremos locales.

## VII. REFERENCIAS

- Abad, F. Garcia, C. (2004). Introducción a la Psicometría. *Teoría Clásica de los tests y teoría de la respuesta al ítem*, 4.
- Aiken, L. (1985). Three Coeficients for Analyzing the Reliability and Validity. 45, (1)
- Alarcón B. (2016) Diseño y análisis de las propiedades psicométricas de una Escala de clima organizacional para trabajadores de un hospital del Cono Norte. Tesis, Universidad ucv.en:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1097/Alarcón\\_OBS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1097/Alarcón_OBS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alarcón, R.(2006) Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology , Vol. 40, Num. 1 pp. 99-106
- Ato, M. López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Attorresi, H. Lozzia, G. Abal, F. Galibert, M. y Aguerri, E. (2009) *Teoría de Respuesta al Ítem Conceptos básicos y aplicaciones para la medición de constructos psicológicos*. Revista Argentina Clínica Psicológica. Vol.8, Pg. (180- 182)
- Arribas, M. (2004) Diseño y validación de cuestionarios. Instituto de Investigación de Enfermedades Raras. Instituto de Salud Carlos III. Madrid. *Matronas Profesión* 2004; vol. 5(17): 23-29
- Batista, J. y Coenders, G. (2000). Modelos de ecuaciones estructurales. Madrid, España: La Muralla

- Barrios, S. y Paravic, T. (2006) Promoción de la salud en un entorno saludable. *Rev Latino-am Enfermagem* 2006 janeiro fevereiro; 14(1):136-41
- Bulnés, M. Ponce, C. Huerta, R. (2012). Percepción del *clima social laboral* y de la eficiencia personal en *profesionales* de la *salud* del sector *público* de la *ciudad* de Lima. (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión)
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas
- Castañeda, Y. (2015). Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral de los trabajadores del ministerio de salud de Chepen. (Tesis de Licenciatura, Universidad Antenor Orrego). (acceso el 20 de noviembre de 2017).
- Casullo, G. (1998) Evaluación psicológica del impacto de la densidad social en diferentes contextos, Informe Final, Beca de Iniciación, UBACYT, Facultad de Psicología
- Chaparro, L. (2006). Factores diferenciadores entre las empresas pública y privadas. julio-diciembre. *Revista de ciencias administrativas y sociales*, p. 7-32.
- Chiavenato I. (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana. 5.<sup>a</sup> ed.
- Empresas peruanas pierden a sus empleados (26 de abril de 2017). Gestión entrevista a Pamela Diaz Escalante sobre las empresas peruanas pierden el 30% de sus trabajadores anualmente [archivo de video]. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824>
- Gracia, A. Ortega P. y Reyes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. doi: 10.1016/S2007-4719(14)70381-3.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación, ed. (6). México: *McGraw-Hill*.

- Holahan, C. (1996). *Psicología ambiental: un enfoque general*. México, Limusa
- Indicadores de ajuste en el modelo de covarianza. *Métodos psicológicos*
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55.
- Ibarvo, V. Morales, A. y Portillo, M. (2016). Clima Laboral y sus relaciones con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora en la ciudad de Chihuahua. 21° Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México. Mérida, Yucatán del 15 al 18 de noviembre de 2016. *AMECIDER – ITM*. Obtenido de <http://www.ru.iiec.unam.mx/3429/1/195-Portillo-Morales-Ibarvo.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) *INEI ejecuta Registro Nacional de Municipalidades 2017*. Recuperado el 02 de noviembre de 2017 de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-ejecuta-registro-nacional-de-municipalidades-2017-9669/>
- Katz, M. H. (2006). *Multivariable Analysis Omega*. 6 (1)
- Kline, P.(1986) *A Handbook of Test construction: Introduction to psychometric desing* London: Methuen.
- Lewin, K(1988) *La teoría de Campo en la Ciencia Social*. Barcelona, España: PaidosIberia
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968) *Motivation and Organizational Climate*. Boston. Harvard University.
- Llaurado, O. (2014). La escala de Likert: qué es y cómo utilizarla. Netquest. Recuperado el 5 de noviembre de 2017 de <https://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla>
- López, P. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado el 20 de noviembre de 2017, de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)

Lowenthal, K. (2001). An introduction to psychological test and scales. Philadelphia: Psychology Press. 2 (1) PP10

McDonald, R. P. (1999). Test theory: a unified treatment. Mahwah: Erlbaum.

Mikulic, I. (2001) Construcción y Adaptación de Pruebas Psicológicas. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires*. Vol. 2, 50-53.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Solución de Conflictos Laborales*. Lima, Perú

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., Valero, J. (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC libros de psicometría básica

Montero, I. y León O. (junio/julio 2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*. Vol. 2(3), 503-508.

Moos, R. (1974). *The social climate scales. An overview. California. Consulting Psychologists Press*. 1ra edición. p. 81

Muñiz, J. (1998). *Teoría clásica de los test*. Madrid: Pirámide.

Murillo, F. (2006). *Cuestionarios y escalas de actitudes*, Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Neffa, J. (2017). Salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, y riesgos psicosociales en la organización del trabajo. Buenos Aires. *Revista Estado y Políticas Públicas* V (9). Disponible en: [http://politicaspUBLICAS.flacso.org.ar/revista/numero-9\\_27](http://politicaspUBLICAS.flacso.org.ar/revista/numero-9_27).

Nunnally, J. (1995). *Psychometric theory*. Nueva York: McGraw-Hill. 22 (1). PP 1-640

- Organización Mundial de la Salud (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. p 5-8. Ediciones de la OMS, Ginebra, Suiza. ISBN 978 92 4 350024 9
- Ortega, C (2018) Evidencias de validez de la Escala de Clima Laboral en colaboradores con Perfil Operario de la ciudad de Trujillo. (Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo) Acceso el 30 agosto del 2018)
- Paredes, M. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos, Nuevo León. *Revista Apunt. univ.* 3(2) p. 39 - 56
- Ravines, M. (2009). Clima organizacional en las entidades publicas. *Actualidad Gubernamental*, (13) p. 6
- Ritzer, G. (1997). Teoría Sociológica Contemporánea. (3 ed.). Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, España. McGraw-Hill.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México Prentice Hall.
- Schreider, J., Stage, F., Nora, A., Barlow, E. (2006) resultados de análisis de factores de confirmatorio y modelado de ecuaciones estructurales: *The Journal of Education Research*, 99 (6), 323-337.
- Seminario, S. (2017). Clima laboral y compromiso Organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana. (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). (Acceso el 21 de noviembre de 2017). Repositorio Académico UPC
- Tapias, A. (2014) Diagnóstico del Clima Laboral en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó, Bogotá. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia). (Acceso el 30 de octubre del 2017)

- Vargas, Z. (2009). La Investigación Aplicada: Una forma de conocer realidades con evidencia científica. *Revista Educación* Vol. 33(1), 155-165 ISBN:03797082
- Valverde, F. (2014). Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral en el personal de una Empresa de Transportes Y Servicios Múltiples De La Ciudad De Trujillo. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego). (25 de octubre de 2017)
- Zúñiga, M. y Montero, E. (2007) *Teoría G: un futuro paradigma para el análisis de pruebas psicométricas*. *Revista Actualidades en Psicología*, Vol. 2 (117-144) Instituto de Investigaciones Psicológicas y Escuela de Estadística Universidad de Costa Rica
- Zumbo, B. D. (2007). *Validez: problemas fundacionales y Metodología Estadística*. En *Handbook of Statistics-Psicometría* vol. 26, (pp. 45-79). Amsterdam: ElsevierCiencia

## VIII. ANEXOS

### 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿La Escala de Clima Social Laboral WES cuenta con propiedades psicométricas que justifican su uso en una empresa pública en Comas, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>-Obtener evidencias de validez y confiabilidad a través del análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>OE1. obtener evidencias de validez Escala de Clima Social Laboral WES a través del juicio de expertos en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.</p> <p>OE2. obtener evidencias de validez de la estructura del constructo a través del AFC de la escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.</p> <p>OE3. Establecer el análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018</p> <p>OE4. Definir la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas 2018.</p>	<p>Clima Social Laboral</p> <p>-Clima Laboral</p> <p>-Aspectos Físicos</p> <p>-Normatividad - Organizacional</p> <p>Picnometría</p> <p>-TCT</p> <p>-TRI</p> <p>-TG</p> <p>. Validez</p> <p>. Confiabilidad</p>	<p>Diseño de Investigación</p> <p>Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154) diseño no experimental transversal</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Montero y León (2002) de tipo instrumental</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Vargas (2009, p. 160) nivel de la investigación es aplicada.</p>



## Anexo 2 INSTRUMENTO

### Escala de Clima Social Laboral WES

Sexo: .....

Edad.....

Fecha: .....

A continuación, se presentan 18 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada. TD= Totalmente desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TD= Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	ALTERNATIVAS					
		T D	M D	D	A	M A	T D
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.						
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.						
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.						
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente.						
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas						
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal						
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.						
18	Las cosas siempre están cambiando.						

**Anexo 3**  
**Carta de Autorización**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 15 de noviembre de 2017

CARTA N° 786-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor  
**ARTURO CARLOS GOICOCHEA CARDOSO**  
Sub Gerente de Recursos Humanos  
Municipalidad de Comas  
Plaza de Armas de Comas, 15328 - Comas

Presente.-

De nuestra consideración:

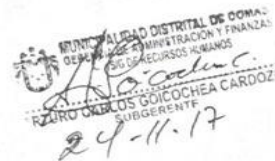
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHACON SALAZAR GEIDY LIZETH**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL WES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE COMAS, 2018" agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Taniht L. Cubas Romero  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte



TCR/CRM

UCV.EDU.PE

## Anexo 4 Autorización de Autores



Universidad Nacional  
Autónoma de México

México, DF, 20 de mayo de 2018

A través de la presente declaro ser Autora y figura autorizada para establecer correspondencia relativa al artículo "Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional WES de Moos en México, publicado en el 2014, en la Revista Acta de Investigación Psicológica".

La escala solicitada ha sido adaptada y en el artículo mencionado se establece que la Adaptación de la Escala WES realizada en México en empresas públicas y privadas consta de 18 ítems, con 6 opciones de respuesta tipo Likert: Totalmente de Acuerdo = 6, Muy Acuerdo = 5, De acuerdo = 4, En desacuerdo = 3, Muy en desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1. Los puntajes más altos indican mejor Clima, a menor puntaje peor Clima.

Hemos establecido autorización para llevar a cabo la administración de la Escala que se encuentra la página 1380 del Acta de Investigación Psicológica, publicada en el Repositorio de la UNAM, bajo la dirección de Geidy Lizeth Chacón Salazar, quien cuenta con los derechos del administración y obtención de resultados a cambio de citar de manera correcta (Criterios APA) el artículo antes mencionado en su investigación que lleva de título "Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral (WES) en trabajadores de Empresas Públicas en Comas, 2018" para optar el grado de Licenciado en Psicología.

Sin otro particular, saludo atentamente.

Dra. Alejandra García Saiso  
Profesor de Asignatura B Definitivo  
Psicología Organizacional  
Facultad de Psicología  
UNAM

**Anexo 5**  
**Consentimiento Informado**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado:

Arturo Carlos Goicochea Cardoso

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Geidy Lizeth Chacón Salazar**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Clima Social Laboral WES**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Geidy Lizeth Chacón Salazar

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Arturo Carlos Goicochea Cardoso

con número de DNI: 06851277 acepto participar en la investigación sobre **Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018**; de la señorita Geidy Lizeth Chacón Salazar.

Día: 21/05/2018

REGIONAL DISTRITO DE LIMA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS  
ARTURO CARLOS GOICOCHEA CARDOSO  
DNI: 06851277

Firma

## Anexo 6

### Resultados de la Prueba Piloto

#### V de Aiken

*Validez de contenido de la Escala de Clima Social Laboral WES*

N°	Claridad					Pertinencia					Relevancia					V. Aike n			
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	V. A. 1	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	V. A. 1	J 1	J 2	J 3		J 4	J 5	V. A.
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0

En la Tabla, se observan los resultados de la V de Aiken de la escala de clima social laboral WES de Moos adaptada en México. Los valores obtenidos indican que ningún ítem será eliminado, conservándose los 18 ítems de la escala de origen.

#### Alfa de Cronbach

Se procedió a aplicar la Escala de Clima Social Laboral en trabajadores que poseen características similares a la muestra. El total de sujetos para el piloto estuvo constituido por 70 trabajadores de la Municipalidad del distrito de Comas.

La confiabilidad se realizó a través de la consistencia interna, para los 18 ítems que componen el Inventario, se obtuvo un de Alfa de Cronbach alto = 0.936.

*Análisis de confiabilidad de la Escala de Clima Social Laboral WES.*

---

*Estadísticas de fiabilidad*

---

Alpha de Cronbach	N de elementos
,936	18

---

En la tabla 4 se observa que el Alfa de Cronbach del test total es de 0.936, es decir posee un alto nivel de consistencia interna. El estudio para la prueba piloto estuvo conformado por una muestra de 70 trabajadores de la Municipalidad de Comas.

## Anexo 7

### Criterio de Jueces

#### Juez 1

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... Samantha Medina Oviedo .....

DNI: ..... 43141514 .....

Especialidad del validador: ..... Comportamiento Organizacional y RR.HH .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

de setiembre del 2017

#### Juez 2

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... Cubro Reti Nolasco .....

DNI: ..... 46095483 .....

Especialidad del validador: ..... Psicología Clínica y de la Salud .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

de setiembre del 2017

### Juez 3

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... Isaac Saavedra Cordova

DNI:.....

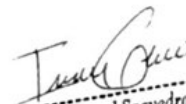
Especialidad del validador:..... Comportamiento Organizacional y RR.HH

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Isaac Gred Saavedra Cordova  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 27253

de setiembre del 2017

### Juez 4

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: ..... Dr. Luisa Barboza Zaidue

DNI:..... 07068974

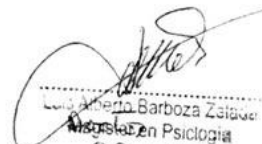
Especialidad del validador:..... APICIA Psitología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Luisa Barboza Zaidue  
Magister en Psicología  
C. Ps. P. 3516

de setiembre del 2017



**Juez 5**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Sánchez Flores Donato

DNI: 40639063

Especialidad del validador: Psicología - Educativa

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

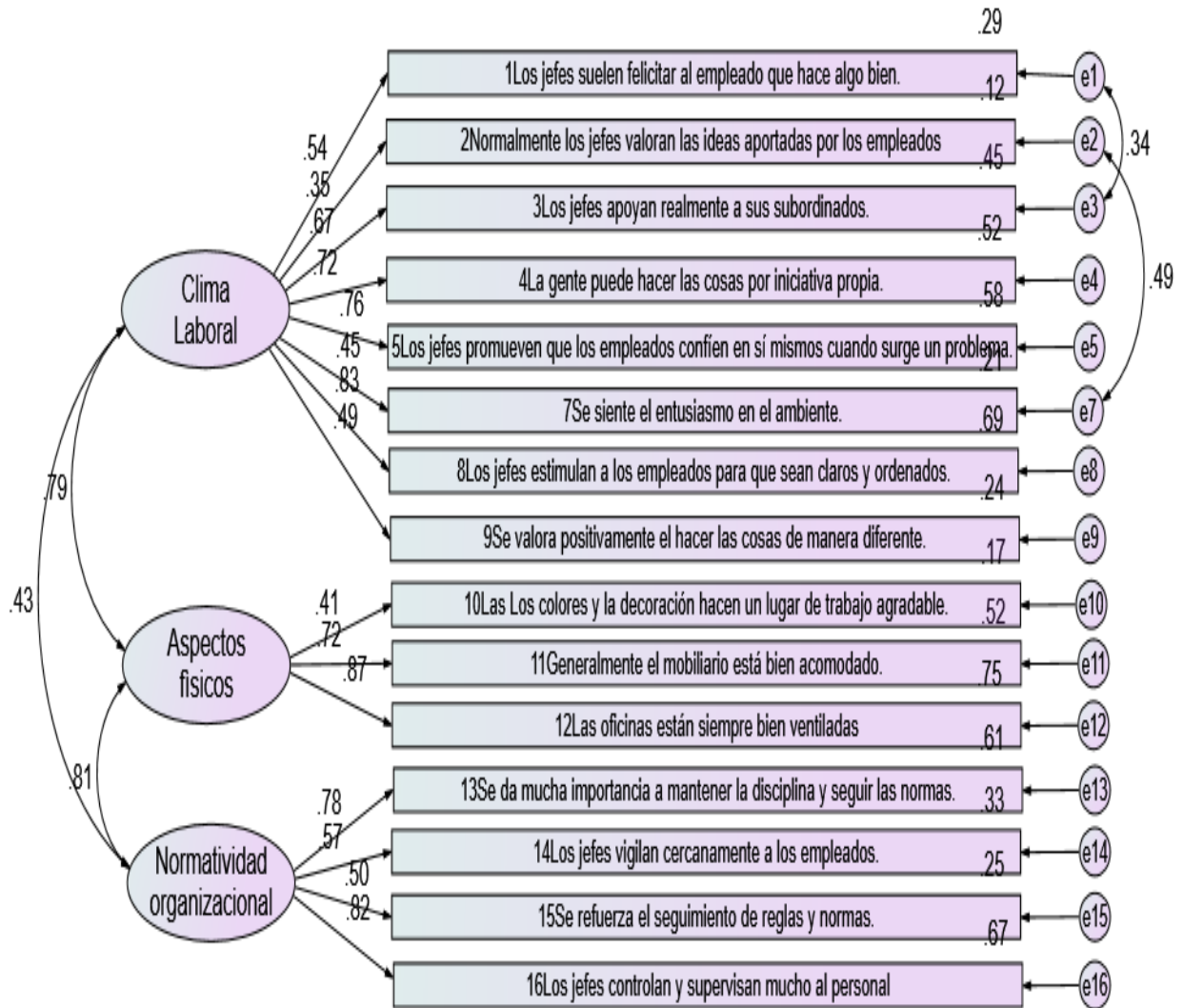
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



23810  
de setiembre del 2017

**Anexo 8**  
**Resultados adicionales**

**Imagen de la estructura final de la Escala de Clima Social Laboral W.E.S por medio del A.F.C. (AMOS)**



## Resultados adicionales

### Escala que muestra la Estructura Final

#### Escala de Clima Social Laboral WES


Sexo: ..... Edad..... Fecha: .....

A continuación, se presentan 18 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada. TD= Totalmente desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TD= Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	ALTERNATIVAS					
		T D	M D	D	A	M A	T D
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.						
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.						
6	Se siente el entusiasmo en el ambiente.						
7	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
8	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
9	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
10	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
11	Las oficinas están siempre bien ventiladas						
12	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
13	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
14	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
15	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal						

## Anexo 9

### Acta de Aprobación de originalidad de la tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Juan Walter Pomahuacre Carhuayal, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en los trabajadores de una Empresa Pública en Comas, 2018", de la estudiante CHACÓN SALAZAR, Geidy Lizeth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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 César Vallejo.

Los Olivos, 20 de julio de 2018

  
.....  
Firma

Juan Walter Pomahuacre Carhuayal

DNI: 41866762

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 10 Imagen del Turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1049370422&o=983869283

feedback studio | geidy lizeth chacon salazar | propiedades psicométricas de la escala de clima social laboral | /0 | 3 de 13

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una Empresa Pública en Comas, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA

AUTOR:  
CHACÓN SALAZAR, Geidy Lizeth

**Resumen de coincidencias**


**18 %**

Rank	Source	Percentage
1	docplayer.es Fuente de Internet	2 %
2	Entregado a Carlos Tes... Trabajo del estudiante	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Carlos Salazar Vargas, ... Publicación	1 %
5	forum.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
6	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Systems L... Trabajo del estudiante	1 %
8	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	1 %
9	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 55 | Número de palabras: 12233 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 10:47 p. m. | 17/10/2018

Anexo 11

Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo..... Geidy Lizeth Chavón Salazar.....  
identificado con DNI N° ..... 45753445..... egresado de la Escuela Profesional de  
Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) . No autorizo ( ) la  
divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
"..... Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima  
..... Social Laboral WES en trabajadores de una  
..... empresa pública en Comas 2018.....  
.....";  
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: ..... 45753445.....

FECHA: ..... 23 de ..... julio ..... del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------	--------	---------------------	--------	------------------------------------

## Anexo 12 Formulario de Autorización para publicación electrónica de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Chacón Salazar, Geidy Lizeth  
D.N.I. : 45753448  
Domicilio : Av. Guillermo de la Fuente M2 W lote 10 - Comas  
Teléfono : Fijo : 6566081 Móvil 956362503  
E-mail : Geidy0504@gmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:  
 Tesis de Pregrado  
Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciada en Psicología  
 Tesis de Post Grado  
 Maestría  Doctorado  
Grado : .....  
Mención : .....

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:  
Chacón Salazar Geidy Lizeth  
Título de la tesis:  
Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en los trabajadores de una Empresa Pública en Comas, 2018  
Año de publicación : 2018

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,  
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.   
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 23-07-2018

**Anexo13**

**AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Chacón Salazar, Geidy Lizeth

**INFORME TÍTULADO:**

Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciado en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 12/10/2018

**NOTA O MENCIÓN:** 16

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613

