



FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

EVIDENCIAS DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL EN  
COLABORADORES CON PERFIL OPERARIO DE LA CIUDAD DE TRUJILLO

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

**AUTORA:**

Br. CONSUELO MARGARITA ORTEGA ENRIQUEZ

**ASESORES:**

DRA. KARLA ADRIANA AZABACHE ALVARADO

DRA. SUSANA RAFAELA CORONADO MATTA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

PSICOMETRÍA

**TRUJILLO-PERÚ**

**2018**

Yo Consuelo Margarita Ortega Enriquez....., identificado con DNI N° 48463576....., 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 "Evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operativo de la ciudad de Trujillo."; 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:

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

Margarita O.E.C.  
 FIRMA

DNI: 48463576.....

FECHA: ..10.. de ..Febrero.. del 2018.

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

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana  
Presidente de jurado

---

Dra. Coronado Matta, Susana Rafaela  
Secretario de jurado

---

Mg. Ventura León, José Luis  
Tercer miembro de jurado

## DEDICATORIA

A Anita Enríquez Aguilar, mi madre, quién con su esfuerzo, apoyo y amor, me enseñó a luchar por mis sueños y me demostró que todo sacrificio tiene su recompensa.

A Angelita Aguilar Diestra, mi segunda madre, por su admirable fortaleza y ejemplo, me enseñó que no existe ningún obstáculo que impida lo que uno anhela y se propone a lograr.

A Néstor Enríquez Briceño, mi hermano, por su paciencia, amor y confianza que depositó en mí, desde que inicie mi camino de formación.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento va dirigido principalmente a las personas que me han brindado la orientación pertinente para el desarrollo de la presente investigación.

A mi asesora Karla Adriana Azabache Alvarado, quien con su enseñanza, dedicación y direccionamiento me ha encaminado a la culminación de mi investigación.

A mi asesora Susana Rafaela Coronado Matta, por su valiosa aportación a mi formación profesional, ya que, con su exigencia y apoyo constante, ha contribuido a fortalecer mis aprendizajes.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Consuelo Margarita Ortega Enríquez con DNI. N° 48463576, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Trujillo, 10 Febrero del 2018

---

**Br. Consuelo Margarita Ortega Enríquez**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: Evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licencianda en Psicología.

Trujillo, 10 Febrero del 2018

## INDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vi
PRESENTACIÓN .....	vii
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática .....	13
1.2. Trabajos Previos.....	16
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	18
1.3.1. Clima Laboral.....	18
1.3.2. Teorías del Clima Organizacional.....	19
1.3.3. Características del Clima Laboral.....	22
1.3.4. Indicadores del Clima Laboral .....	23
1.3.5. Factores que afecta el clima organizacional.....	25
1.3.6. Beneficios del diagnóstico del clima organizacional .....	26
1.3.7. Medición del Clima Laboral: Alcances y limitaciones.....	29
1.4. Formulación del Problema.....	29
1.5. Justificación del Estudio .....	30
1.6. Objetivos .....	30
1.6.1. General.....	30
1.6.2. Específicos .....	30
II. MÉTODO.....	31
2.1. Diseño de Investigación .....	31
2.2. Variables, operacionalización .....	32
2.3. Población y Muestra .....	33
2.3.1. Población.....	33
2.3.2. Muestra.....	33
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	34
2.4.1. Técnica .....	34



2.4.2. Instrumento.....	34
2.5. Métodos de análisis de datos .....	35
2.6. Aspectos éticos .....	37
III. RESULTADOS .....	38
3.1. Análisis preliminar de los ítems de la escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil operario de la Ciudad de Trujillo.....	38
3.2. Análisis factorial confirmatorio .....	38
3.3. Análisis de consistencia interna.....	42
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES .....	48
VI. RECOMENDACIONES .....	48
VII. REFERENCIAS .....	49
ANEXOS .....	59

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1:	<i>Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-test del instrumento de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo (N=500).....</i>	38
Tabla 2:	<i>Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso del instrumento de escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo (N=500).....</i>	39
Tabla 3:	<i>Matriz de correlaciones por ítems del instrumento de escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo (N=500). .....</i>	40
Tabla 4:	<i>Cargas factoriales del instrumento de escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil de operario de la Ciudad de Trujillo (N=500). .....</i>	41
Tabla 5:	<i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento de escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil de operario de la Ciudad de Trujillo (N=500).....</i>	42

## RESUMEN

La presente investigación de diseño instrumental y de línea psicométrica, tuvo como objetivo general conocer las evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario en la ciudad de Trujillo, donde se hizo uso del instrumento titulado Escala de Clima Laboral CL – SPC creado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004. La muestra estuvo constituida por 500 colaboradores de ambos sexos, específicamente 312 mujeres y 188 hombres, entre las edades de 30 y 50 años. Utilizando como técnica la evaluación psicológica, se administró la escala de clima laboral, obteniendo los siguientes resultados; para la validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio con el método cuadros mínimos no ponderados, se reportó los siguientes índices de ajuste, en el ajuste absoluto se halló el índice de bondad de ajuste (GFI) de .98, el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) de .98, el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de .061, en el índice de ajuste comparativo, por medio del ajuste normativo (NFI) de .98, en el índice parsimonioso (PNFI) alcanza un valor de .93, el cual es un valor suficiente para indicar que el modelo teórico se ajusta a la muestra aplicada; y por último, la valoración de la confiabilidad realizada mediante el método de consistencia interna, con utilización del coeficiente omega, arrojó los resultados de .86 a .90, el cual es un nivel aceptable a bueno.

Palabras clave: *clima laboral, validez, confiabilidad, operarios.*

## ABSTRACT

The present research of instrumental design and psychometric line, had as general objective to know the validity evidences of the Work climate scale in collaborators with operative profile in the city of Trujillo, where the instrument called Work climate scale WC – SPC created by Sonia Palma Carrillo in 2004 was used; the sample was composed by 500 collaborators of both sexes, specifically 312 women and 188 men, between the ages of 30 and 50 years. Using the psychological evaluation as a technique, the Work climate scale was administered, obtaining the following results; for the validity based on the internal structure through confirmatory factorial analysis with the non-weighted minimum tables method, the following adjustment indices were reported, in the absolute adjustment was found the Goodness of Fit Index (GFI) of. 98, the Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) of. 98, the Standardized quadratic Mean Residue (SRMR) of. 061, in the comparative adjustment index, by means of the normative adjustment (NFI) of .98, in the parsimonious index (PNFI) reaches a value of .93, which is a sufficient value to indicate that the theoretical model is adjusted to the applied sample; and finally we have the assessment of the reliability made by the internal consistency method, with the use of the omega coefficient, yields the results of .86 to .90, which is an acceptable to good level.

Keywords: Work climate, validity, reliability, operatives.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

Arias (1988, citado por Tejada, 2016) refiere que el término de clima laboral está asociado a diversas actitudes, normas, políticas y sentimientos que los individuos tienen sobre el lugar donde realizan sus labores. Por ende, clima laboral se puede definir como la percepción que tiene el colaborador respecto a su ambiente laboral, aspectos vinculados a posibilidades de realización personal, involucramiento con tareas asignadas, supervisión, acceso a información vinculada a su trabajo y condiciones laborales que faciliten su tarea (Palma, 2004).

Consecuencia de ello, Álvarez (2006) manifiesta que la medición del clima laboral en las organizaciones se ha convertido en un tema de investigación de suma importancia, ya que permite conocer cómo es percibida la empresa por sus colaboradores, identificando fortalezas que incrementa el desarrollo y crecimiento de las entidades, y debilidades e insatisfacciones que presentan las personas que forman parte de ella. Además, hace mención que la evaluación de esta temática ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en las entidades de diferentes sectores y tamaños, porque proporciona la realización de un análisis e interpretación, que permite desarrollar una gestión adecuada del recurso humano, acompañado de un crecimiento en las empresas.

Así mismo, Baguer (2009) refiere que el clima laboral permite generar en las empresas un sentido de competencia y profesionalismo, debido a que ello les facilita ser reconocidas en el mercado laboral ante otras organizaciones. Por ejemplo, se tiene a Great place to work, que es una entidad con experiencia en la identificación de las mejores empresas para trabajar, por su excelente clima laboral que mantiene e innovan continuamente. Castillo (2014) manifiesta que este reconocimiento que logran poseer las entidades, beneficia tanto a la propia empresa como a sus colaboradores, ya que les proporciona un estatus superior en el campo empresarial.

Es menester mencionar que en el país no se practica con continuidad, el uso de un instrumento para la evaluación del clima laboral en las organizaciones públicas. Es por ende la inclinación en realizar la presente evaluación en el sector público y en el área operaria, dado que se ha evidenciado falta de interés en el bienestar laboral de los colaboradores de dichas instituciones, y ello se debe a que se tiene la concepción de que estas personas trabajan solo por el interés de ser remunerados, dado que con ello podrán satisfacer sus necesidades básicas; dejando así una marcada diferencia entre su bienestar personal y laboral. Basile (2017) refieren que actualmente está comprobado que un colaborador es más productivo cuando está satisfecho con su ambiente laboral, es decir cuando la institución u organización le brinda la debida atención a su bienestar en su área de trabajo.

En vista al fundamento anteriormente señalado, se ha generado el interés en desarrollar la presente investigación, puesto que es necesario que se cuente con una herramienta de medición confiable que sustente y determine el estado del clima laboral en las organizaciones; la cual también contribuya a detallar los conceptos asociados al mismo. Tal es así que se puede mencionar la existencia del Cuestionario de Clima Organizacional, creado por Litwin y Stringer (1968, citado por Hernández y Rojas, 2011); este instrumento de medición está constituido por cincuenta ítems, apoyados en nueve dimensiones, que son: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad; siendo una prueba de carácter individual y colectiva, con escala de rangos que va desde completamente de acuerdo hasta completamente en desacuerdo, presentando una confiabilidad de 0.79. Por su parte, Brunet (1987, citado por García, 2009) refiere que esta herramienta en sus resultados obtenidos, se identificó problemas de comprensión y redacción en los ítems constituidos, lo que dificultaba al sujeto dar respuesta a cada proposición propuesta y por ende provocó la especulación de una baja confiabilidad en el instrumento.

En evidencias anteriores también se puede nombrar el instrumento de medición de Méndez (1995, citado Méndez, 2006), llamado Instrumento de Medición de Clima Organizacional de las Empresas de Colombia (IMCOC), la presente herramienta evidencia un índice de confiabilidad de 0.89 y consta de 45 preguntas relacionadas con el grado de percepción sobre situaciones, actitudes y creencias frente a hechos en personas que se encuentran en una organización, a través de una escala de siete intervalos que contiene preguntas de acuerdo con la intensidad de su percepción, así como también, cabe manifestar, que Zegarra y Arias (2016), en un estudio realizado descubrieron que el instrumento fue elaborado con un perfil de clima organizacional de empresas colombianas, es decir no es accesible su aplicación en otros contextos.

También se cuenta con la existencia del Modelo de Álvarez (1995, citado por Cardona, 2011), titulado Hacia el Clima Organizacional Plenamente Gratificante; este modelo de evaluación del clima organizacional permite al evaluado dar su opinión en relación a 24 factores incidentes en el clima laboral, presentando una confiabilidad de 0.96, valorándose en una escala de uno a diez. Así mismo cabe mencionar que la realización y valoración de este instrumento no está dirigida a un área específica, de una organización de gran tamaño, puesto que podría conducir a los evaluados a la pérdida del contexto de un análisis a nivel global.

Por otro lado, Palma (2004) desarrolló la herramienta llamada Escala de Clima Laboral CL - SPC, la cual está constituida por 50 ítems, distribuidos en 5 cinco factores, es administrada de forma individual o colectiva; su aplicación está enfocada a colaboradores con dependencia laboral. Presenta una validez basada en el contenido de .84 a .87., así como también posee una validez de basada en el constructo de .98, y con el método de varimax obtuvo saturaciones factoriales mayores a .30. En su confiabilidad, posee una correlación de .90 a .97. Así mismo, en un estudio realizado se identificó que esta herramienta permite ser administrada para un análisis específico como global de una entidad y, de igual manera se manifiesta que en cada enunciado presentado se evidencia un lenguaje claro y entendible.

Debido a las características antes mencionadas y al renovado interés en el estudio del clima laboral, es necesario reexaminar la validez del presente instrumento, debido a que es una herramienta de suma utilidad para la identificación del estado de las organizaciones y planteamiento de nuevas estrategias de cambio; es una prueba muy empleada para la contribución de un diagnóstico en las empresas, y es considerada en diversas investigaciones. Así mismo se hace mención que es un instrumento diseñado en base a la realidad peruana, es decir con características predominantes en el contexto empresarial peruano, lo cual lo hace aún más significativa. Finalmente, se manifiesta que esta investigación permitirá contar con una herramienta de evaluación confiable para la medición del clima laboral en las entidades trujillanas.

## **1.2. Trabajos Previos**

Palma (2004) realizó una investigación en la ciudad de Lima, con el objetivo de diseñar y estandarizar un instrumento, dirigido a personas con dependencia laboral. La presente herramienta fue titulada como Escala de Clima Laboral (CL - SPC), la cual fue sometida a diversas revisiones, con la finalidad de determinar su validez, confiabilidad e ítems que serían parte de la prueba. Esta investigación fue realizada con una muestra de 1323 trabajadores de empresas públicas y privadas en los rubros de producción y servicios; en relación a su validez, realizaron una validez basada en el contenido, la cual fue efectuada mediante la V de Aiken, donde se obtuvo un índice de .84 a .87, así como también se ejecutó una validez de basada en el constructo, a través del método de análisis factorial exploratorio donde se obtuvo un índice de .98, y con el método de Varimax obtuvo saturaciones factoriales mayores a .30, con comunalidades de .39 a .6, con una varianza acumulada del 54%. Con lo respecta a su confiabilidad fue ejecutada a través del método de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de .97 y .90; lo que permite inferir una alta consistencia interna de los datos y confiabilidad del instrumento.



Bravo (2015) desarrolló una investigación en la ciudad de Lima, con la finalidad de identificar el sentido y la intensidad de la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, con una muestra de 175 empleados de una empresa industrial que hayan vivenciado un proceso de fusión hace siete años. En el presente estudio se ejecutó un análisis psicométrico para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados; con lo que respecta a la Escala de Clima Laboral (CL- SPC), los resultados en relación a la validez de contenido del instrumento, fue ejecutado mediante una entrevista cognitiva a tres personas pertenecientes a la empresa, donde no se propusieron modificaciones sustanciales a los ítems. Así como también se realizó una correlación de ítem – test e ítem área donde en todos los casos se obtuvo resultados superiores a .30. En relación a la confiabilidad, los resultados fueron obtenidos mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach donde se obtuvo ,85. Asimismo, las cinco dimensiones presentaron los siguientes índices de consistencia interna; involucramiento laboral (,82); supervisión (,85); comunicación (,83); condiciones laborales (,82) y por último en autorrealización (,82). No se reportaron evidencias de validez.

Monteza (2012) realizó un estudio en el distrito de Chiclayo, con el objetivo de analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de enfermeras del centro quirúrgico del Hospital EsSalud de Chiclayo, con una muestra de 46 enfermeras que desarrollan funciones en el servicio quirúrgico. En esta investigación se examinaron los instrumentos que serían parte del estudio, con la finalidad de determinar su validez y confiabilidad; entre estos instrumentos se encuentra la Escala de Clima Laboral (CL - SPC), donde se tomó como base de puntuaciones 250 puntos con un total de 50 ítems; la validez se determinó a través del análisis factorial, empleando el método de Kaiseer-Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, donde se obtuvo una correlación mayor a 0.50. Con lo que respecta a la obtención de confiabilidad o consistencia interna se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual arrojó el valor de .93, demostrando una adecuada confiabilidad de la herramienta.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1. Clima Laboral**

Schneider (1975, citado por Chiang, Salazar y Núñez, 2007) menciona que el término de clima es un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al relacionarse con las organizaciones, se obtiene un concepto basado en un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales.

Así mismo Chiavenato (2007) refiere que el clima organizacional es la manifestación del ambiente sobre la motivación de los colaboradores que forman parte una organización, lo cual quiere decir, que es posible describirse como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan cada uno de los miembros y que predomina en su conducta.

Por otro lado, Tagiuri y Litwin (1968, citado por Williams, 2013) manifiestan que el clima laboral es una condición relativamente permanente del ambiente interno de una empresa, que experimentan sus miembros, tiene influencia en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características o actitudes de la organización.

Para Palma (2004), el clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral, en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión y acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus compañeros y condiciones labores, por lo tanto, Guillen y Guil (2000) refieren que un colaborador que evidencie una alta percepción de su ambiente de trabajo, demostrará una conducta positiva dentro de la misma, lo que generará un desenvolvimiento eficaz en sus tareas de trabajo, y por ende ocasionará beneficios a la organización y al propio colaborador.

Entonces al hablar de Clima Laboral, se está aludiendo al mundo interno de una organización que desencadena un conjunto de actitudes, comportamientos y percepciones, y que además origina una serie de consecuencias en la organización y en el colaborador, las cuales pueden ser positivas o negativas, dependiendo del estado de clima que se evidencie en la entidad (Chiavenato, 2009).

### **1.3.2. Teorías del Clima Organizacional**

A lo largo del tiempo, se han desarrollado diversas teorías acerca del clima laboral, y una de ellas es la teoría de Likert creada en 1965 (citado por Casana, 2015).

- **Teoría de las variables - Rensis Likert**

La teoría de Clima Laboral de Likert (1965, citado por Casana, 2015) manifiesta que la conducta asumida por los subordinados, está influenciada directamente por el comportamiento administrativo y las condiciones laborales en las que se encuentran, por lo tanto, la reacción de los mismo estará determinada por su percepción. Para Likert, existen varios factores que influyen en la percepción del clima organizacional como: los parámetros adheridos al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, a la estructura jerárquica que ocupan dentro de la organización y al salario que obtienen a cambio de su fuerza de trabajo.

Así mismo, Likert (1965, citado por Alvarado, 2012) establece tres tipos de variables que definen las particularidades de una organización y que influyen en la percepción individual del clima laboral, las cuales son:

- **Variables causales:** Son definidas como variables independientes, son aquellas que están orientadas a evidenciar el sentido en el que una entidad evoluciona y obtiene resultados. Abarca la estructura organizativa y administrativa como las reglas, decisiones, competencias y actitudes.

- **VARIABLES INTERMEDIAS:** Están direccionadas a medir el estado interno de la organización, revelando aspectos como la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Dichas variables son de gran importancia, ya que son las que establecen los procesos organizacionales.
  
- **VARIABLES FINALES:** Son las que se manifiestan del producto que generan las variables causales e intermedias. Incluso están orientadas a determinar los resultados obtenidos por la organización tales como: la productividad, los niveles de costo, calidad y utilidades.

La interacción de estas variables, según Chiavenato (2010), trae como efecto la determinación de dos tipos de clima organizacional, así como cuatro subsistemas.

- **Clima Autoritario:** Está conformado con dos subsistemas, los cuales son:
  - ❖ **Clima Autoritario - Explotador:** Para Barroso (2004) este tipo de clima es caracterizado por la falta de confianza que se tiene en los colaboradores, percibiendo temor, castigos, amenazas, eventualmente recompensas; la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos, de seguridad y de interacción. Dess y Lumpkin (2003) refieren que en esta modalidad las decisiones son únicamente tomadas por la alta gerencia de la entidad, mas no compartida con los subordinados. En este tipo de clima se evidencia un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación mayormente se da para indicar instrucciones específicas.

- ❖ **Clima Autoritario - Paternalista:** Este modelo es caracterizado por la existencia de confianza entre la dirección y los subordinados de la organización, en dicha modalidad las decisiones la toman la alta gerencia, y en ocasiones son compartidas con los niveles inferiores. En este clima, se aprecia una sensación de que se está realizando labores en un ambiente estable y estructurado (Dess y Lumpkin, 2003).
  
- **Clima Participativo:** Está compuesto por dos subsistemas, los cuales son:
  - ❖ **Clima consultivo:** Para Fischman (2006) manifiesta que este tipo de clima se caracteriza por la confianza que depositan los jefes en sus subordinados, en la cual los empleados pueden tomar decisiones específicas, así como también se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima, mediante la utilización de recompensas y castigos de manera ocasional. Cabe resaltar que la comunicación se desarrolla de forma descendente. El control se dirige de arriba hacia abajo con un sentido de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Asimismo, se hace mención que en este tipo de clima se evidencia dinamismo y la administración se realiza de acuerdo a los objetivos que se desean alcanzar.
  
  - ❖ **Clima de Participación en Grupo:** En este tipo de clima existe una completa confianza en los colaboradores por parte de la dirección, y es reflejada mediante el otorgamiento de toma decisiones en toda la organización; la comunicación se ejecuta de forma ascendente - descendente y lateral. La motivación de los colaboradores se da a través de su participación e implicación, en el establecimiento de objetivos y metas, así como también en el mejoramiento de los métodos de trabajo.

Asimismo, las relaciones de trabajo entre supervisor - supervisado se basa en la amistad, confianza y responsabilidades compartidas (Fischman, 2006).

French (2006) refiere que la presente teoría es una de las más dinámicas y explicativas del clima laboral, debido a que postula el surgimiento y establecimiento de un clima participativo, es decir, propone que es más beneficioso asumir este tipo de clima, debido a que permite una adecuada y favorable percepción de los colaboradores en referencia a su ambiente laboral. Comprobando de esta forma que las organizaciones que utilicen esta modalidad, estarán avalando la realización de sus fines y aspiraciones de sus trabajadores, y por ende en la generación de un clima positivo en su ambiente de trabajo.

### **1.3.3. Características del Clima Laboral**

Las características del sistema organizacional producen un determinado clima laboral; por lo tanto, este trasciende sobre la satisfacción de los colaboradores de una organización y sobre su pertinente comportamiento (Furnham, 2001). Comportamiento que tiene una gran diversidad de efectos para la empresa como en la productividad, satisfacción, rotación y adaptación. Para determinar el estado de clima organizacional en una empresa es necesario conocer sus características. Por ende, Salom (1994, citado por Quispe, 2016) refiere algunas propiedades como:

- El clima organizacional es permanente, lo cual quiere decir que las empresas guardan un cierto equilibrio de clima con ciertos cambios graduales.
- Las conductas de los colaboradores son cambiantes por influencia del clima en el que se encuentran.
- El clima laboral ejerce una influencia en el compromiso e identificación de los miembros de una entidad.
- Las personas que forman parte de una organización modifican el clima de la organización, por lo que provoca también sus propios cambios de comportamientos y actitudes.

- Las diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma, y a su vez estas variables pueden verse afectadas por el clima.
- Los problemas como rotación y ausentismo, puede ser un indicador de que la organización no mantiene un clima adecuado, lo cual sería un claro reflejo de la insatisfacción de sus colaboradores.

#### **1.3.4. Indicadores del Clima Laboral**

Para Palma (2004, citado por Castillo, 2014) los indicadores elementales que intervienen en el clima de una organización son los siguientes:

##### **1.3.4.1. Autorrealización**

Este factor es evidenciado mediante la apreciación que tiene el colaborador en relación a las oportunidades que el medio laboral le ofrezca para beneficio de su desarrollo personal y profesional; por ejemplo: un trabajador puede instruirse y desarrollarse con la finalidad de generar un progreso personal en la organización; teoría que avala Fernández (1999, citado por Casana, 2015). Kossen (1995, citado por Montoya, 2015) manifiesta el mismo sustento, confirmando que dicha probabilidad de crecimiento personal y profesional, es permitida por el apoyo de la entidad, el cual es generada por los continuos estímulos, políticas justas y efectivas capacitaciones, ya que ello proporciona la oportunidad de fortalecer habilidades técnicas, humanas y conceptuales.

##### **1.3.4.2. Involucramiento Laboral**

Nelson y Quick (2013) refieren que este indicador es definido mediante la identificación que tiene el trabajador con los valores organizacionales y compromiso en el cumplimiento y contribución con el desarrollo de los objetivos de la empresa. Además, Ferreira (2006) refiere que, a mayor compromiso del colaborador, mayor incremento de aceptación con los objetivos y valores de la organización.

#### **1.3.4.3. Supervisión**

Este factor se evidencia a través de las apreciaciones de funcionalidad y significación de autoridades en la inspección dentro de la ocupación laboral, dado que desencadena una relación de apoyo y orientación para el mejoramiento del desempeño diario del trabajador (Pieró y Prieto, 2001). De tal manera Martínez (2003) refiere que las personas que se preocupan primero por sus colaboradores y después por la tarea realizada, logran una producción mayor y sobretodo mayor grado de satisfacción en sus funciones establecidas.

#### **1.3.4.4. Comunicación**

La comunicación es la percepción que presentan los trabajadores en relación al grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información referente y conveniente al funcionamiento interno de la organización, como la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Por ello, Atalaya (2001) reafirma que la comunicación es un mecanismo fundamental en el desarrollo y crecimiento de una empresa.

#### **1.3.4.5. Condiciones Laborales**

Este factor está vinculado al reconocimiento que tiene la institución con el colaborador, a través de la entrega de elementos materiales, económicos y/o psicosociales que son imprescindibles para el adecuado cumplimiento de las tareas y funciones instauradas por la organización. Según Schein (1996, citado por Delgado, 2012), manifiesta que el ambiente, involucra el espacio físico, condiciones de ruido, altos grados de calor, contaminación, instalaciones, máquinas y entre otras, las cuales son variables que no benefician al clima organizacional, si no son controladas de manera adecuada, debido a que puede generar una serie de consecuencias negativas en el trabajador y por ende en la organización.



### **1.3.5. Factores que afecta el clima organizacional**

Según Guillen y Guil (2000), los factores que perjudican el desarrollo de un clima laboral son:

#### **1.3.5.1. Factores Jerárquicos**

Las autoridades, son las responsables de generar y sostener adecuadas relaciones interpersonales dentro de la organización. Partiendo desde la máxima autoridad, es decir el Gerente General hasta los demás puestos de trabajo, debido a que son quienes deben ser capaces de respetar, empoderar, enseñar y exigir a máximo en el desempeño de sus subordinados (Spector, 2002).

#### **1.3.5.2. Factores Estructurales**

Según Schneider (1975, citado por Moliner, 2004) refiere que una inadecuada organización, donde se observa procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas mal ejecutadas, definitivamente repercute en desarrollo individual de los trabajadores, dado que ello genera un clima laboral insatisfactorio; dichas consecuencias se pueden evidenciar en un ineficiente trabajo, realización de labores a la defensiva y discusiones entre pares, provocando así una pérdida de tiempo en el cumplimiento de objetivos de la empresa. Por consiguiente, los autores Blum y Naylor (1976, citado por Alva y Domínguez, 2013) consideran que, si se posee una estructura organizacional apropiada, generará confianza y eficiencia en los colaboradores, y sobre todo mantendrá las relaciones en un plano formal.

#### **1.3.5.3. Factores Estratégicos**

Según Cummings y Schwab (1985, citado por Talledo, 2015) refiere que cuando una organización realiza sus actividades sin la obtención de herramientas de gestión apropiadas, sin la existencia de objetivos claros, sin políticas sostenibles y por último sin una planificación clara y precisa; generará una grave deficiencia en la estructura, en la cultura y por ende en el clima laboral de la entidad.

Como se describe, el clima organizacional está constituido por factores, que posibilita alcanzar una percepción positiva o negativa por los miembros que forman parte de la organización. Así mismo cabe mencionar que toda empresa siempre tendrá un estilo particular con diferencias ante otras instituciones, conllevando a sus colaboradores a percibir un entorno laboral basado en una jerarquía, estructura y estrategia respaldada por su organización (Soberanes y De la Fuente, 2009).

### **1.3.6. Beneficios del diagnóstico del clima organizacional**

Para Palma (2004) el aporte fundamental del diagnóstico del clima organizacional, es en la repercusión de la prevención e intervención organizacional, que genera utilidad en el desarrollo organizacional en tanto contribuya con los siguientes aspectos:

#### **1.3.6.1. Retroalimentación**

Implica actividades y procesos que evidencian una imagen objetiva del mundo real; la generación de conciencia en este aspecto puede conducir a un cambio positivo, siempre y cuando no se realice de manera amenazadora. La retroalimentación es eminente en intervenciones como consultoría de procesos, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación y consejo, y retroalimentación de encuestas (Stringer, 2002).

#### **1.3.6.2. Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales**

Según Tagiuri (1968, citado por Chávez y Ríos, 2015) manifiesta que la conciencia de las nuevas normas implantadas en la organización, genera un potencial de cambio, dado que en colaborador ajusta su comportamiento con las nuevas reglas. Cuando los individuos aprecian una disconformidad entre los resultados que están produciendo sus normas actuales y los resultados deseados puede encaminar a un cambio.

#### **1.3.6.3. Incremento en la interacción y la comunicación**

La creciente interacción y comunicación entre los miembros y grupos de una organización puede ocasionar cambios en sus actitudes y conductas. La progresiva comunicación permite obtener la verificación de las percepciones que tienen cada uno de los colaboradores, es decir posibilita identificar si son socialmente validadas y compartidas. Este mecanismo es el principio de todas las intervenciones del desarrollo organizacional, que al fomentar en las personas que se comuniquen e interactúen están promoviendo formas constructivas de relación (Balarezo, 2014).

#### **1.3.6.4. Confrontación**

Procedimiento que está basado en el discernimiento saludable de las diferencias reales que obstaculizan una interacción exitosa entre los miembros de la organización. La confrontación es una estrategia que forma parte de las intervenciones en la resolución de conflictos, la cual permite la creación de grupos afables, la conciliación con terceras partes y en la negociación de roles (Vargas, 2003).

#### **1.3.6.5. Educación**

Vargas (2003) refiere que esta área esta direccionada hacia la comprensión de todos los componentes organizacionales, de modo que permita en el colaborador internalice la necesidad de un mecanismo que adapte su conducta, lo cual posibilita un análisis del campo de fuerzas, y de la planificación de vida y carrera en la empresa.

#### **1.3.6.6. Participación**

Días y Paz (2007) refiere que este aspecto desempeña un rol fundamental en las intervenciones del desarrollo organizacional, dado que el principal mecanismo que sustenta los círculos de calidad, las organizaciones colaterales, los programas de calidad de vida en el trabajo, la formación de equipos de trabajo, la retroalimentación en encuestas, y en las asambleas de confrontación.

#### **1.3.6.7. Responsabilidad Creciente**

Beltrán y Ganem (2014) consideran que la responsabilidad creciente está vinculada directamente con el compromiso que presentan los colaboradores, en asumir las consecuencias de la atención o desatención de sus funciones y aspectos colaterales, ya que forman parte de su desarrollo personal.

#### **1.3.6.8. Proactividad**

La identificación de fortalezas y debilidades, muchas veces origina en los grupos de trabajo energía, optimismo, iniciativa en el desarrollo de acciones creativas que benefician los programas de cambio (Salazar, 2010).

Por tanto, se concluye que el diagnóstico del clima organizacional es elemental para la realización de cambios que beneficien a la empresa y a sus colaboradores, debido a que permite renovar la administración del recurso humano, toma de decisiones en los directivos e incremento de la productividad. Así mismo este proceso conduce a la gestión de cambios necesarios en la entidad para el mejoramiento continuo, lo cual recaerá en la supervivencia de la organización en el mercado laboral (Uribe, 2014).

### **1.3.7. Medición del Clima Laboral: Alcances y limitaciones**

Según Palma (2004) la medición del Clima Laboral, deriva una aproximación de la realidad psicosocial, por lo que se debe brindar la debida importancia, dado que nos permite disponer de indicadores válidos y confiables de la salud organizacional y plantear implícitamente mecanismos de optimización para el funcionamiento organizacional.

La medición del clima laboral en las organizaciones, produce un impacto efectivo en la productividad y en la satisfacción de quienes participan en ella, y por consiguiente en el proceso de cambio derivado de la evaluación realizada. Siempre y cuando en la consecución de un programa de desarrollo organizacional se observen y compartan valores; y se ejecute, con legitimidad y transparencia que el proceso amerita.

Así mismo Cortés (2009) refiere que la evaluación del clima laboral facilita poseer información relevante para proceder de forma consensual, por ende, la participación voluntaria de los involucrados es importante. Es así que en lo primero que se debe proceder es en la sensibilización a las personas que formarán parte del procedimiento, dado que es de suma importancia la disposición de cada participante y también porque es un factor clave para el cambio, de modo que, si se asume una realidad, se permite plantear alternativas realistas con soporte personal, social e institucional.

Es importante tener en cuenta que la valoración de esta variable no ocasione falsas expectativas ni mucho menos que se asuma como un remedio en la solución de problemas que atraviesa la organización, debido a que su potencial está en la descripción de las percepciones del ambiente laboral y las recomendaciones que dicha información se origine.

### **1.4. Formulación del Problema**

¿Qué evidencias de validez existe en la Escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil operativo de la ciudad de la Trujillo?

## **1.5. Justificación del Estudio**

La realización de la presente investigación, posibilitará contar con un instrumento con evidencias de validez que permita realizar inferencias adecuadas del clima laboral por profesionales que estén inmersos en la salud mental. Dado que esta herramienta no ha sido utilizada en una población de colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo, investigando sus evidencias de validez, es decir en estudios de línea psicométrica. Por otro lado, la realización de este estudio permitirá contar con un instrumento adecuado a la realidad y útil para el campo de evaluación. Y, por último, aportará con sus resultados como antecedente para futuros estudios de diseño instrumental, contribuyendo así a la psicología como conocimiento científico.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General**

Determinar las evidencias de validez de la Escala de Clima Laboral en Colaboradores con Perfil Operario de la Ciudad de Trujillo.

### **1.6.2. Específicos**

- Determinar las evidencias de validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo.
  
- Estimar la confiabilidad por medio de la consistencia interna de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de Investigación**

En el presente estudio se consideró la clasificación utilizada por Montero y León (2007), quienes refieren que los estudios instrumentales son encaminados al desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo el diseño o adaptación como estudio de las propiedades psicométricas de las mismas.

En la siguiente página, se visualiza la operacionalización de la variable.

## 2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Clima Laboral	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea Palma (2004).	Se asume la definición de medida en función a puntuaciones obtenidas en la escala clima laboral CL - SPC. Palma (2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Autorrealización (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46).</li> <li>❖ Involucramiento Laboral (2,7,12,17,22,27,32,37,42,47).</li> <li>❖ Supervisión (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48).</li> <li>❖ Comunicación (4,9,14,19,24,29,34,39,44,49).</li> <li>❖ Condiciones Laborales (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50).</li> </ul>	De Intervalo: Es una escala que permite establecer orden entre valores, hacer comparaciones y medir la distancia que existen entre cada valor de una escala (Orlandoni, 2010).



## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

La presente investigación fue trabajada con una población accesible, la cual es definida por diversos autores como la porción finita extraída de una población objetivo a la que realmente el investigador tiene acceso, en donde el número de elementos es menor y está delimitado por criterios de inclusión y exclusión (Fuentelzal, 2004; Arias, 2006; y Ventura-León, 2017). Así mismo mencionar que la población estuvo constituida por 700 colaboradores pertenecientes a la institución de servicio de gestión ambiental de Trujillo (SEGAT).

### **2.3.2. Muestra**

En el estudio se tuvo una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual según Ozten y Manterola (2017) determinan como aquella que es utilizada por la accesibilidad y proximidad que el investigador tiene ante los sujetos de estudio. En la presente muestra se consideró la cantidad de 500 colaboradores de la ciudad de Trujillo, de los cuales el 63% fueron del sexo femenino y el 37% del sexo masculino, presentando edades entre 30 y 50 años, con un tiempo de servicio mayor a seis meses en la institución. Cabe mencionar que dichos colaboradores fueron pertenecientes al área operaria de la institución elegida.

## **CRITERIOS DE SELECCIÓN:**

### **Criterios de inclusión:**

- En la presente investigación se tuvo en cuenta sujetos contratados como colaboradores con un periodo a partir de 6 meses en la organización seleccionada de la ciudad de Trujillo, así como también mencionar que la participación de los evaluados se dio de forma voluntaria en la aplicación del instrumento.

### **Criterios de exclusión:**

- Con respecto a las personas que no fueron consideradas en la investigación, eran sujetos que durante la evaluación no respondieron en su totalidad al instrumento, o que hayan respondido de forma incorrecta el test, realizando borrones, doble marcación y entre otros.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

En el presente estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la evaluación psicométrica, la cual Ballesteros (2013) refiere que permite recopilar información de una variable psicológica de uno o más sujetos, mediante la aplicación de un test psicológico que cuente con una validez y confiabilidad adecuada para su uso.

### **2.4.2. Instrumento**

En la presente investigación se hizo uso de la Escala de Clima Laboral, instrumento de origen peruano, creado por Sonia Palma Carrillo en el año 2004; la cual tiene como objetivo evaluar la percepción global del trabajador en relación a su ambiente laboral, su administración puede realizarse de forma individual como colectiva, con un tiempo de duración que oscila entre 25 a 30 minutos aproximadamente, está compuesto por 50 ítems, dividido por 5 escalas, las cuales son: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales; por otro lado su escala de respuesta es de tipo Likert contando con cinco alternativas de respuesta: Nunca, Poco, Regular, Mucho, y Siempre (Palma, 2004), y en cuanto a sus propiedades presenta lo siguiente:

*Validez:* presenta evidencias de validez basadas en el contenido, mediante el criterio de jueces utilizando el método de la V de Aiken alcanzando un índice de .84 a .87, asimismo cuenta con evidencias basadas en el constructo mediante el análisis factorial exploratorio, el cual se obtuvo posterior a la prueba de adecuación muestral Kaiser-Mayer-Olkin donde alcanzó un índice de .98, procediendo con la rotación con el método de Varimax logró obtener una matriz factorial compuesta por 50 reactivos, con saturaciones factoriales mayores a .30, obteniendo comunalidades de .39 a .6, con una varianza acumulada del 54%.

*Confiabilidad:* fue obtenida mediante el método de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de .97 y mediante el método de Split Half de Guttman un índice de .90.

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

Para empezar los datos recolectados y seleccionados fueron vaciados a una base de datos creada en un software de Microsoft Excel 2016, para su posterior exportación al paquete estadístico IBM SPSS VERSIÓN 24 con la extensión de AMOS 24, software que permitió identificar inicialmente los resultados descriptivos de la escala de clima laboral. Concerniente a ello, se encontró a la media, la cual hace referencia al promedio de las puntuaciones; también se obtuvo la desviación estándar, que viene a representar cuanto de las puntuaciones se aleja de la media (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); así mismo se determinó la asimetría y curtosis, reportando valores numéricos positivos como negativos; y en relación al análisis preliminar se realizó la correlación ítem - test, mediante el coeficiente de Pearson, lo cual Elosua y Bully (2012) refieren que los valores superiores a .40 evidencian una apreciación de buena a muy buena.

Posteriormente a ello, se obtuvo la evidencia de validez basada en la estructura interna, la cual se ejecutó a través del análisis factorial confirmatorio, procedimiento seleccionado, debido a que permite corroborar si el método teórico se ajusta al modelo estimado de los datos muestrales (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013). Donde se hizo uso del método de cuadrados mínimos no ponderados, método elegido debido a la naturaleza de la muestra seleccionada (Medrano y Navarro, 2017), el cual permitió obtener tres grupos de índices de ajuste, el primero es denominado como absoluto, y es el que brinda los siguientes índices; índice de bondad de ajuste (GFI), índice de bondad de ajuste corregido (AGFI) y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR). El segundo índice es el comparativo, el cual es representado por el índice de ajuste normado (NFI) y el tercero es el ajuste parsimonioso, y es el que está compuesto por el índice normado por parsimonia (PNFI), índice que Escobedo, Hernández, Estebane y Martínez (2016), refieren que los valores satisfactorios deben ubicarse por encima de .90. Además, se ejecutó la matriz de correlaciones por ítems, donde Elosua y Bully (2012) consideran que los valores entre .20 a .60, son puntuaciones que evidencian la no existencia de colinealidad entre los ítems. Por otro lado, también se identificó las cargas factoriales estandarizadas, las cuales Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014) refieren que las puntuaciones que se encuentran sobre .40 son de apreciación de buena a elevada.

Para la realización del segundo objetivo, se estimó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, el cual se obtuvo a través del uso del coeficiente omega, coeficiente que Ventura y Caycho (2017) refieren que presenta cualidades que sobresalen al tradicional coeficiente de Alfa de Cronbach, debido a que el coeficiente omega es calculado a partir de cargas factoriales estandarizadas, lo cual es más acorde a los estudios donde se realiza un análisis factorial, como es en el caso de la presente investigación, asimismo mencionar que este coeficiente no está influenciado por el número de ítems a diferencia del habitualmente utilizado Alfa de Cronbach.

De igual manera manifestar que la confiabilidad fue obtenida de una plantilla de Excel 2016, donde son ingresadas las cargas factoriales obtenidas anteriormente, valores que Campos y Oviedo (2008) consideran de apreciación aceptable a elevada a puntajes que se encuentren sobre .80.

## **2.6. Aspectos éticos**

Como parte de aspectos éticos y condiciones de la investigación, se otorgó una carta de consentimiento informado a cada unidad de análisis, donde también se realizó una explicación en forma verbal, con la finalidad de brindar una explicación clara y concisa en relación a la investigación, lo cual abarcó la manifestación de los objetivos del estudio, la forma de evaluación, consideración de los aspectos de confiabilidad, y así como también sobre los derechos del evaluado. Posteriormente a ello se procedió a la administración de la Escala de Clima Laboral a la muestra de estudio seleccionada, considerando los criterios de inclusión y exclusión de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis preliminar de los ítems de la escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil operario de la Ciudad de Trujillo.

En la tabla 1, se observa el análisis preliminar de los ítems. Donde el ítem 12 posee la media más alta (Media = 3.614) y el ítem 45 presenta la media más baja (Media = 2.670). La desviación estándar oscila entre 1.078 y 1.254; asimismo se aprecia que los reactivos presentan valores de asimetría y curtosis inferiores a +/- 1.5, de lo cual se concluye la presencia de normalidad multivariada (Lloret, et al., 2014). Además, en la tabla 1, se aprecia los índices de correlación ítem-test los cuales son superiores a .40.

Tabla 1:

*Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación ítem-test del instrumento de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo (N=500).*

Ítems	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	ritc
1	2.676	1.081	.395	-.353	.461
2	3.552	1.111	-.361	-.643	.415
3	3.302	1.098	-.009	-.711	.654
4	3.280	1.097	-.024	-.685	.648
5	3.210	1.140	.029	-.874	.629
6	3.292	1.137	.041	-.929	.683
7	3.492	1.107	-.216	-.754	.511
8	3.050	1.127	.197	-.743	.631
9	3.046	1.113	.198	-.608	.657
10	3.206	1.164	-.032	-.863	.607
11	3.216	1.144	.046	-.805	.649
12	3.614	1.138	-.341	-.845	.553
13	3.540	1.097	-.441	-.475	.562
14	3.142	1.139	.046	-.779	.581
15	3.328	1.208	-.130	-1.007	.563
16	3.002	1.202	.177	-.827	.636
17	3.578	1.179	-.401	-.726	.538
18	3.130	1.208	.057	-.893	.648
19	3.060	1.131	.182	-.733	.707
20	3.096	1.107	.094	-.643	.671
21	3.038	1.205	.120	-.840	.681
22	2.888	1.078	.272	-.412	.685
23	3.376	1.110	-.139	-.782	.642
24	3.176	1.151	-.079	-.746	.629
25	3.438	1.081	-.164	-.680	.674
26	3.328	1.127	-.132	-.803	.714
27	3.412	1.155	-.184	-.947	.664
28	3.132	1.185	.076	-.871	.713
29	3.236	1.179	-.061	-.809	.711
30	3.032	1.157	.148	-.718	.706
31	3.104	1.185	.095	-.854	.659
32	3.560	1.092	-.395	-.606	.544
33	3.308	1.090	-.038	-.751	.690
34	3.088	1.183	.143	-.887	.740
35	2.898	1.174	.191	-.784	.670
36	3.016	1.174	.111	-.869	.711
37	3.478	1.212	-.308	-.861	.617
38	3.550	1.143	-.301	-.828	.653
39	3.344	1.199	-.189	-.857	.693
40	3.202	1.166	.020	-.935	.681
41	2.946	1.221	.170	-.894	.710
42	3.110	1.161	.039	-.845	.695
43	3.238	1.133	-.029	-.727	.716
44	2.908	1.181	.172	-.806	.635
45	2.670	1.254	.367	-.879	.645
46	2.884	1.243	.196	-.972	.713
47	3.142	1.156	.072	-.837	.730
48	3.176	1.144	-.066	-.692	.748
49	2.814	1.198	.166	-.801	.622
50	2.832	1.155	.175	-.712	.592

Nota: ritc (correlación ítem - test).

### 3.2. Análisis factorial confirmatorio

Suponiendo una estructura de 5 factores de la escala de Clima laboral en una población de colaboradores con perfil de operario de la Ciudad de Trujillo. Se llevó a cabo el análisis factorial confirmatorio de las puntuaciones obtenidas a través del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.982), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGF=.980), y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0614); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI=.980); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.932).

Tabla 2:

*Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso del instrumento de escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo (N=500).*

Índices de Ajuste		Resultados AFC
<b>Ajuste Absoluto</b>		
GFI	Índice de bondad de ajuste	.982
AGFI	Índice de bondad de ajuste corregido	.980
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	.0614
<b>Ajuste Comparativo</b>		
NFI	índice de ajuste normado	.980
<b>Ajuste Parsimonioso</b>		
PNFI	Índice de ajuste normado parsimonia	.932





En la tabla 4, se observa las cargas factoriales estandarizadas del análisis factorial confirmatorio según los 5 factores de la escala de clima laboral, apreciándose pesos factoriales de .470 a .747 para la dimensión autorrealización, de .424 a .770 para la dimensión involucramiento, de .635 a .759 para la dimensión supervisión, de .652 a .756 para la dimensión comunicación y de .561 a .718 para la dimensión condiciones laborales.

*Tabla 4:*

*Cargas factoriales del instrumento de escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil de operario de la Ciudad de Trujillo (N=500).*

Ítems	Factores				
	Autorrealización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Item1	.470				
Item6	.701				
Item11	.665				
Item16	.656				
Item21	.707				
Item26	.735				
Item31	.686				
Item36	.745				
Item46	.747				
Item41	.743				
Item2		.424			
Item7		.526			
Item12		.567			
Item17		.553			
Item22		.713			
Item27		.694			
Item32		.564			
Item37		.643			
Item42		.733			
Item47		.770			
Item3			.654		
Item8			.635		
Item13			.557		
Item18			.652		
Item23			.641		
Item28			.725		
Item33			.698		
Item38			.658		
Item48			.759		
Item4			.724		
Item9				.652	
Item14				.667	
Item19				.583	
Item24				.719	
Item29				.637	
Item34				.722	
Item39				.756	
Item49				.701	
Item44				.642	
Item5				.653	
Item10					.632
Item15					.610
Item20					.561
Item25					.675
Item30					.680
Item35					.718
Item40					.688
Item50					.690

### 3.3. Análisis de consistencia interna

En la tabla 5, se aprecia los índices de consistencia interna según el coeficiente Omega, el cual reporta índices que varían de .863 a .900 para los factores del instrumento.

*Tabla 5:*

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento de escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil de operario de la Ciudad de Trujillo (N=500)*

Factores	N ítems	$\omega$
Autorrealización	10	.900
Involucramiento	10	.863
Supervisión	10	.891
Comunicación	10	.893
Condiciones Laborales	10	.882

#### IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que la evaluación psicológica en la actualidad ha tomado mucha relevancia en el campo profesional, se ha generado el interés a recurrir a diversas estrategias como técnicas para la medición de diversas variables (Ballesteros, 2013). Es así que en la presente investigación tiene como finalidad ejecutar un estudio en el área organizacional dirigido a la evaluación de una herramienta que facilita la cuantificación del clima laboral en las organizaciones, debido a ello se considera que es de suma importancia contar con instrumentos que presenten validez y confiabilidad, como criterios indispensables para ser utilizados en este campo profesional (Arias, 2006). Por ende, en el presente estudio se tuvo como objetivo general determinar las evidencias de validez en la Escala de Clima Laboral en Colaboradores con Perfil Operario de la Ciudad de Trujillo, el cual fue ejecutado mediante la realización de los objetivos específicos planteados, los cuales están basados en la validez de la estructura interna del instrumento (Elosua, 2003).

Iniciando con el estudio, se desarrolló en primera instancia un análisis preliminar de los ítems, donde se observa que la media más alta corresponde al ítem 12 con una puntuación de (3.61) y la más baja concierne al ítem 45 con un puntaje de (2.67); además se evidencia una desviación estándar entre 1.078 y 1.254. Mientras que con lo que respecta a la asimetría y curtosis, alcanza valores menores a 1.5, connotando de esta manera la presencia de una normalidad multivariada. Así mismo en relación a las correlaciones ítem – test, fue ejecutado con el coeficiente de r de Pearson, donde se obtuvo valores mayores a .40, reflejando así que los ítems tienen una correlación adecuada, lo cual quiere decir que están midiendo de forma similar una misma variable (Elosua y Bully, 2012).

Posteriormente se ejecutó el desarrollo de los objetivos específicos, los cuales permitieron conocer las evidencias de validez que posee actualmente esta herramienta en la población elegida. El primer objetivo que se realizó, fue determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna por medio del método de análisis factorial confirmatorio, el cual está conceptualizado como la técnica que permite corroborar si el método teórico de la herramienta, es decir de la escala de clima laboral, se ajusta al contexto de su administración en el proceso de medición de la variable (Fernández, 2015).

En tal sentido, este procedimiento fue efectuado mediante el método estadístico de cuadrados mínimos no ponderados, debido a que es utilizado cuando el tamaño de la muestra está por debajo de 1000 unidades de análisis (Medrano y Navarro, 2017); en el que se obtuvieron los siguientes índices de ajuste: en el ajuste absoluto; con lo que respecta al índice de bondad de ajuste (GFI) se alcanzó un puntaje de .982, en el índice de bondad de ajuste corregido (AGFI) arrojó un resultado de .980, los cuales según Pérez, Medrano y Sánchez (2013) consideran que son valores suficientes, para determinar que los ítems están representando la medición del clima laboral.

Con lo que concierne al residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) se obtuvo un resultado de .0614, valor que para Ruiz, Pardo y San Martín (2010) es aceptable como margen de error en una cuantificación; asimismo en el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI) se alcanzó un puntaje de .980, lo que permite conocer si el modelo teórico se ajusta al contexto en el que se administró la aplicación de la herramienta, y con lo que respecta al ajuste parsimonioso (PNFI) arrojó un resultado de .932, los cuales son resultados suficientes para medir la variable de clima laboral (Pérez, et al., 2013).

Por otra parte, se realizó una matriz de correlaciones, la cual reportó índices con valores sobre .20 y por debajo de .60, indicando que los ítems presentan una relación de aceptable a muy buena, sin medir exactamente la misma variable (Elosua y Bully, 2012). Así mismo, se obtuvo resultados de las cargas factoriales estandarizadas, las cuales arrojaron valores entre .470 y .774 para la dimensión de autorrealización, de .424 a .770 para la dimensión de involucramiento, de .635 a .759 para la dimensión de supervisión, de .642 a .756 para la dimensión de comunicación y finalmente para la dimensión de condiciones laborales un valor de .561 a .718; los cuales indican resultados de moderados a óptimos según (Loret, et al., 2014).

Evidenciando que la estructura interna de la Escala de Clima Laboral, compuesta por 50 ítems, divididos en cinco indicadores, que son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, están representando un ajuste adecuado en la medición de la variable, con la pertinente muestra de trabajadores del SEGAT, se puede determinar que el presente instrumento es relevante para su continuo estudio en evidencias de validez (Prieto y Delgado, 2010).

En contraste con trabajos previos de la investigación, en el estudio de Palma (2004) se observa que realizó otros procedimientos para la valoración de la validez de la herramienta, ejecutando una validez basada en el contenido, el cual la desarrolló mediante el método de la V de Aiken, brindando los valores de .84 a .87, asimismo elaboró un análisis factorial exploratorio, el cual es pertinente para su estudio, mediante el método de componentes principales obtenido un índice de .98 y por rotación varimax, reportando cargas factoriales sobre .30, comunalidades de .39 a .60 y una varianza acumulada de 54%, resultados considerados igualmente satisfactorios, pero resaltando la ejecución de procedimientos distintos a los utilizados actualmente en el presente estudio, debido a que el objetivo de Palma en el año 2004 fue netamente la elaboración así como la validación de la Escala de Clima Laboral para la ciudad de Lima, considerando la validez de contenido y el

análisis factorial exploratorio, lo cual para Loret et al. (2014) son procedimientos necesarios para tales fines.

Como segundo objetivo específico, se determinó la confiabilidad por el método de consistencia interna a través del coeficiente omega, el cual según Ventura y Caycho (2017) refieren que permite obtener una medición más precisa de la confiabilidad de una herramienta, el mismo que es ejecutado mediante la utilización de las cargas factoriales estandarizadas para su estimación, de igual manera señalar que es un indicador que no está influenciado por el número de ítems. En el desarrollo de este objetivo se obtuvieron índices de .863 a .900, los cuales son valores aceptables a buenos (Campos y Oviedo, 2008).

De igual manera, mencionar la investigación de Palma (2004) el cual realizó índices de validez mediante el método por consistencia interna, pero con el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual obtuvo puntajes sobre .70, al igual Bravo (2015) quién halló una confiabilidad para los factores: autorrealización un valor de .82, involucramiento laboral de .82, supervisión de .85 comunicación de .83 y condiciones laborales de .82. Así mismo, en el estudio de Monteza (2012) presenta valores de fiabilidad por Alfa de Cronbach un valor de .93, para la escala general, lo cual evidencia, según Prieto y Delgado (2010), que la escala de clima laboral presenta constancia en sus puntuaciones, en una serie de aplicaciones, en contextos que comparten particularidades sociodemográficas, como el nivel educativo, contexto laboral, puesto de trabajo, entre otras características.

Con el análisis reportado se concluye que los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación son satisfactorios para la evidencia de validez basada en la estructura interna de la escala de clima laboral, debido a que los resultados fueron obtenidos de una población con características sociodemográficas similares a la de la creación de la herramienta, como, por ejemplo, la aplicación del instrumento fue realizado dentro del mismo contexto nacional, evidenciando semejanza en cuanto al sector de trabajo

que es público, así como también a las funciones de los colaboradores que viene a estar orientadas al servicio, permitiendo confirmar de esta forma que el modelo teórico propuesto en el instrumento se ajusta al modelo estimado de los datos muestrales para la medición de la variable de clima laboral (Ruiz, et al., 2010).

## **V. CONCLUSIONES**

- Se conoció las evidencias de validez de la Escala de Clima Laboral en Colaboradores con Perfil Operario de la Ciudad de Trujillo, aportando de esta forma con un antecedente de investigación al campo de la psicología como conocimiento científico.
- Se determinó las evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio, reportando índices de ajuste sobre el .90, representando un nivel suficiente.
- Se determinó la confiabilidad por consistencia interna, obteniendo en el coeficiente omega valores sobre .70, el cual indica una categoría de aceptable a buena.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Ejecutar otras evidencias de validez en relación con otras variables, mediante el análisis convergente y divergente.
- Desarrollar otros procedimientos para la confiabilidad como el método test re test, considerando como tiempo mínimo un periodo de 3 meses, entre las aplicaciones.
- Considerar en futuros estudios el establecimiento de baremos que permita determinar los niveles de clima laboral.



## VII. REFERENCIAS

Alva, J. & Domínguez, L. (2013). Clima Organizacional y Satisfacción en los Trabajadores de la Universidad de San Pedro de Chimbote. *Dialnet*, 6 (1), 50 – 62. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5127589>

Alvarado, M. (2012). *Estudio sobre la Perspectiva del Talento Humano del Clima Laboral a nivel Departamental de una Institución Educativa Universitaria. Monterrey* (Tesis de Maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/2517>

Álvarez, M. (2006). *“Manual de Planeación Estratégica”*. México DF: Panorama Editorial.

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción de la metodología científica*. (6ta Ed.). Caracas: Episteme. Recuperado de: <http://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

Atalaya, M. (2001). *El estrés y su Influencia en el Trabajo. Industrial Data*, (4)2, 25-36. Recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4\\_2/a06.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf)

Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Balarezo, B. (2014). *La comunicación Organizacional Interna y su Incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa San Miguel Drive. Ecuador* (Tesis de Titulación), Universidad Técnica de Ámbato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/6696>

Basile, A. (2017). Importancia de determinan el clima laboral y el desempeño de los colaboradores. Lima – Perú: *El portal del capital humano*. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos/humanos/articulos/importancia-de-determinan-el-clima-laboral-y-el-desempeno-de-los-colaboradores/>

Beltrán, J. & Ganem, D. (2014). *Propuesta de Sensibilización en Responsabilidad Social Empresarial al Público Interno. Caso: Global Forest Lumber Company. Cartagena* (Tesis de Titulación). Universidad de Cartagena, Cartagena, Cuba. Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/1053>

Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da Ed.). Madrid: Pirámide

Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional*. Caracas: Instituto Nacional de Canalizaciones.

Bravo, J. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un contexto post - fusión de una Empresa Industrial de Lima. Lima* (Tesis de Titulación), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6580>

Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839.

Cardona, A. (2011). *Diagnóstico del Clima Organizacional en la unidad de Negocio del Área de Chocolatería de la Planta N° 1 de la empresa Colombina S.A. Análisis Comparativo por Género en el Año 2011 y su Plan de Mejoramiento. Valle del Cauca.* (Tesis de Maestría), Universidad del Valle, Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10893/8834>

Casana, M. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. Trujillo* (Tesis de Bachillerato), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1809>

Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Lima* (Tesis de Titulación), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>.

Chiang, M. Salazar, C. & Núñez, A. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo I. *Revista Redalyc*, 16(2),61-76. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>

Chiavenato, I. (2010). *Políticas Administrativas y Administración de Recursos Humanos.* Bogotá: McGraw - Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° ed.). México DF: McGraw - Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: McGraw - Hill.

Chavéz, D. & Rios, K. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía Hospital Victor Lazarte Echegaray de Trujillo*. Trujillo (Tesis de Titulación), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1670>

Cortéz, N. (2009). *Diagnóstico del Clima Organizacional. Hospital de Veracruz. Veracruz* (Tesis de Maestría), Universidad Veracruzana Instituto de Salud Pública, México. Recuperado de <http://cdigital.uv.mx/handle/123456789/30006>

Delgado, D. (2012). *Riesgos Derivados de las Condiciones de Trabajo y de la Percepción de Salud según el género de la Población Trabajador en España. España* (Tesis de Doctorado), Universidad de Alcalá, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10017/18221>

Dess, G. & Lumpkin, G. (2003): *"Dirección Estratégica: Creando ventajas competitivas*. España: McGraw - Hill.

Díaz, N. & Paz, F (2007). Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Redalyc*, 23 (2), 207 - 219. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/167/16723205/>

- Escobedo, M., Hernández, J., Estebane, V. & Martínez, G. (2016). Métodos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16 -22
- Elosua, P. (2003). Sobre la Validez de los test. *Psicothema*, 15(2), 315-321
- Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1ra ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
- Fischman, D. (2006). *La alta rentabilidad de la felicidad*. Lima: Gráfica libros, S.A.
- Ferreira, V. (2006). *Gestión en las Personas*. (5<sup>a</sup> ed.). Rio de Janeiro: FGV
- French, L. (2006). *Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos*. México: Editorial Limusa.
- Furnham, A. (2001). *El comportamiento del Individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press
- Fuentelzal, C. (2004). Calculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*, 5 (18), 5 – 13. Recuperado de: [file:///C:/Users/Windows8.1/Downloads/vol5n18pag5-13%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows8.1/Downloads/vol5n18pag5-13%20(1).pdf)

García, M. (2009). "Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual". *Cuadernos de Administración*, 25 (42). Recuperado de <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/articulo/view/695/0>

Guillen, C. & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. (1ª. ed.) Madrid: McGraw – Hill

Hernández, V. & Rojas, M. (2011). *Propuesta de Creación de un Instrumento de Medición de Clima Organizacional para una Industria Farmacéutica. Santiago de Cali* (Tesis de Titulación), Universidad Icesi, Cali, Colombia. Recuperado de [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta\\_creacion\\_instrumento.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.

Martínez, M. (2003). *La gestión Empresarial: equilibrando objetivos y valores*. México DF: Ediciones Díaz de Santos.

- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia*, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Editorial: Universidad del Rosario.
- Moliner, B. (2004). *La Formación de la Satisfacción / Insatisfacción del Consumidor y del Comportamiento de Queja: Aplicación al de los Restaurantes*. Valencia (Tesis de Doctorado), Universidad de Valencia, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10550/15171>
- Montero, I. & León, O. (2007). A guid for naming research studies in Psychology. *International Journal o clinical and Health Psycholohy*, 7(3), 847 - 862.
- Montoya, Y. (2015) *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Trabajadores de la I.E.PNP Santa Rosa de Lima*. Lima (Tesis de Titulación), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/153>
- Monteza, N. (2012). *Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo*. Chiclayo (Tesis de Maestría), Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/595>
- Nelson, D. & Quick, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (3ra Ed.). México: Cengage Learning.
- Orlandoni, G. (2010). Escala de Medición en Estadística. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 243 – 247. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>

Ozten, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Scielo*, 35(1), 227 – 232. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.

Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.

Pieró, J. & Prieto, F. (2001). *Treaty work psychology*. Madrid: Editorial Sinteriza.

Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.

Quispe, S. (2016). *Niveles de Estrés y Clima Laboral en los Colaboradores de una Empresa Privada de Lima*. Lima (Tesis de Licenciatura), Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/366>

Ruiz, M., Pardo, A. & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 34-45.

Salazar, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Revista Ra Ximhai*, 5(2), 303 – 312. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rxm/vol06-02/RXM006000211.pdf>



- Soberanes, L. & De la Fuente, A. (2009). El clima y el comportamiento organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 357- 369.
- Spector, P. (2002). *Industrial and organizational psychology. Research and practice*. México: Editorial El manual moderno.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Texas: Prentice Hall.
- Tejada, C. (2016). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una Entidad Pública. Nuevo Chimbote* (Tesis de titulación), Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/236>
- Talledo. M. (2015). *Clima Laboral y su relación con la Motivación Laboral del personal de una empresa de Transportes. Trujillo* (Tesis de Licenciatura), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1777>
- Uribe, F. (2004). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual moderno, S.A.
- Vargas, Z. (2003). La confrontación: Una oportunidad para el desarrollo personal. *Revista Educación Organizacional*, 27(2), 79 – 86. Recuperado de

Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.

Ventura – León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.

Williams, L. (2013). *Estudio Diagnóstico de Clima Laboral en una Dependencia Pública. Monterrey* (Tesis de Maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3751>

Zegarra, A. & Arias, W. (2016). *Psychometrical Analysis of Organizational Climate Questionnaire for health Personnel From Minsa Arequipa, Perú*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2), 17-13. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162b.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 01

#### PROTOCOLO DE ESCALA DE CLIMA LABORAL

**Apellidos Nombre:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_ **Sexo:** M F **Jerarquía:** Directivo - Empleado - Operario

**Empresa:** Estatal – Privada – Producción – Servicio

A continuación, encontrará frases sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) la que mejor describa su contexto laboral.

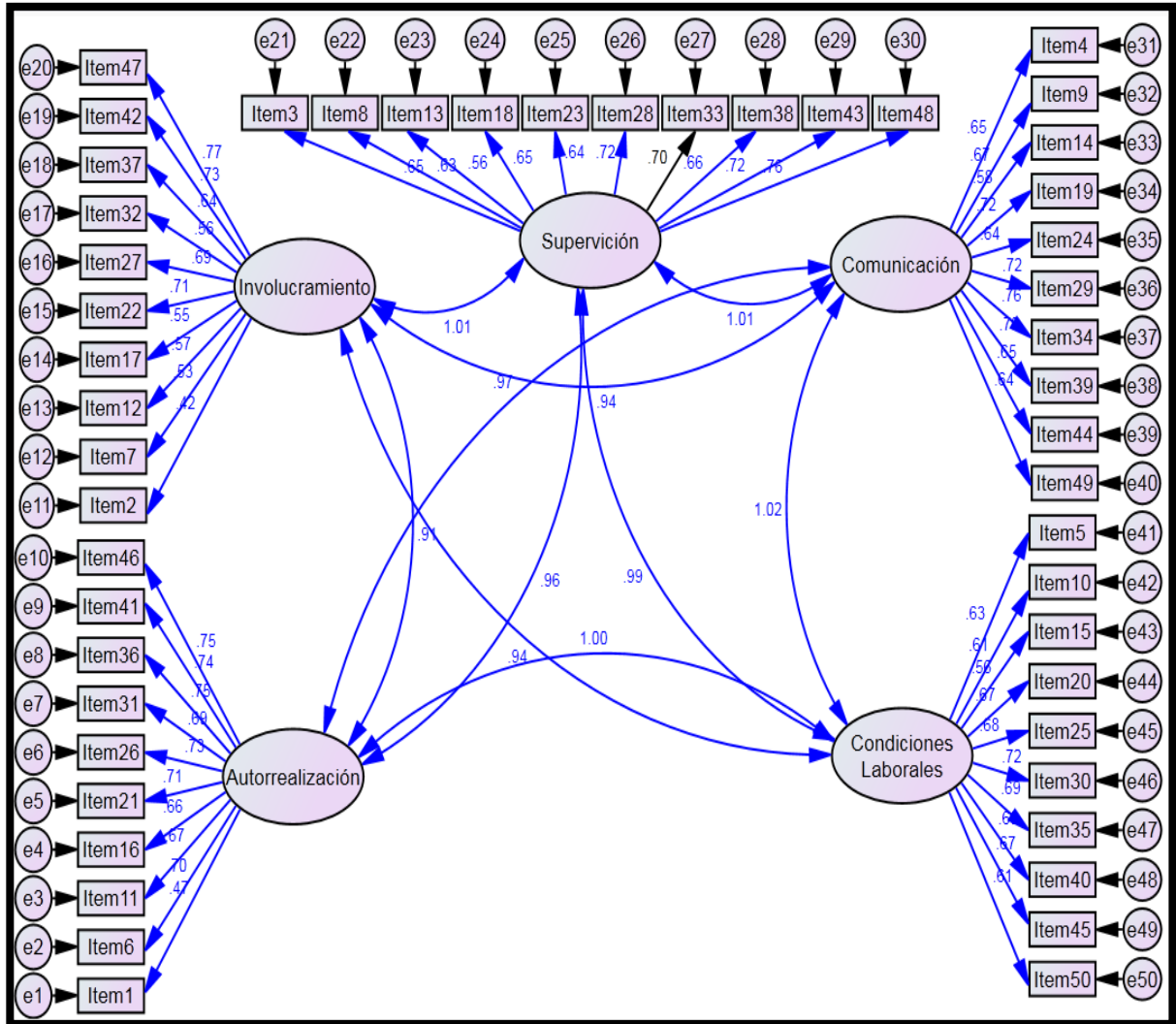
ITEMS	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización					
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6. El jefe le interesa por el éxito de sus empleados					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la Organización , se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina , la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo , ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo , existe una relación armoniosa					

15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores esta comprometidos con la Organización					
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. El grupo con el que trabajo , funciona como un equipo bien integrado					
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros					
22. En la oficina , se hacen mejor las cosas cada día					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo , permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29. En la Organización , se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe una buena administración de los recursos					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34. La Organización fomenta y promueve la comunicación					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La Organización promueve el desarrollo del personal					
37. Los productos y / o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					

40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión , misión y valores en la Organización					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46. Se reconoce los logros en el trabajo					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la Organización					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

## Anexo 02

**Figura 1.** Estructura factorial de la escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil de operario de la Ciudad de Trujillo con Amos V24 (N=500).



### Anexo 03

Tabla 6:

Estadísticos descriptivos de la fiabilidad con la utilización del coeficiente omega del instrumento de escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil de operario de la Ciudad de Trujillo (N=500)

Factores	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Autorrealización	30.502	8.498	.171	-.764
Involucramiento	33.826	7.711	-.202	-.503
Supervisión	32.802	8.064	-.004	-.628
Comunicación	31.094	8.249	.095	-.687
Condiciones Laborales	30.912	8.065	.116	-.739