



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Construcción y análisis psicométrico: escala del clima laboral en
trabajadores de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Piura
2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Fiestas Calderon, Katherine Janet (orcid.org/0000-0002-4671-9710)

Melendez Ramos, Astrid Carolina (orcid.org/0000-0002-0732-7327)

ASESORA:

Dr. Saravia Angulo, Blanca Julissa (orcid.org/0000-0001-8308-1210)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi amada familia, por su amor inquebrantable, apoyo constante y paciencia infinita durante este viaje académico. A mis amigos, por su ánimo y alegría compartida. A mi querido mentor, por su sabiduría y orientación. Esta tesis es el resultado de su influencia y apoyo invaluable.

Agradecimiento

Dedico esta tesis a Dios, cuya gracia y dirección han sido mi luz y mi guía en este proceso. A mi universidad, agradecido por brindarme la oportunidad de aprender y crecer. A mis respetados asesores, cuya sabiduría y apoyo fueron fundamentales. A los participantes de la investigación, cuya colaboración hizo posible este estudio. Y a mi amada familia y amigos, por su amor constante y apoyo inquebrantable a lo largo de este camino.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SARAVIA ANGULO BLANCA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Construcción y análisis psicométrico: Escala del clima laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Piura 2023", cuyos autores son MELENDEZ RAMOS ASTRID CAROLINA, FIESTAS CALDERON KATHERINE JANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 25 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SARAVIA ANGULO BLANCA JULISSA DNI: 44098219 ORCID: 0000-0001-8308-1210	Firmado electrónicamente por: BSARAVIAA el 25- 01-2024 10:07:55

Código documento Trilce: TRI - 0735872

Declaratoria de originalidad de los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FIESTAS CALDERON KATHERINE JANET, MELENDEZ RAMOS ASTRID CAROLINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Construcción y análisis psicométrico: Escala del clima laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Piura 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MELENDEZ RAMOS ASTRID CAROLINA : 48751103 ORCID: 0000-0002-0732-7327	Firmado electrónicamente por: ACMELENDEZR el 05- 02-2024 17:31:29
FIESTAS CALDERON KATHERINE JANET : 73815455 ORCID: 0000-0002-4671-9710	Firmado electrónicamente por: KFIESTAS el 29-01- 2024 11:12:01

Código documento Trilce: INV - 1560577



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de los autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Índices V de Aiken con IC 95% para los ítems finales de la escala....</i>	22
Tabla 2. <i>Análisis factorial exploratorio con el método de residuos mínimos.....</i>	25
Tabla 3. <i>Cargas factoriales de los ítems distribuidos según dimensiones.....</i>	27
Tabla 4. <i>Confiabilidad mediante los coeficientes Omega y Alfa Ordinal.....</i>	30
Tabla 5. <i>Baremos percentilares de la escala de clima laboral</i>	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS</i>	28
--	----

Resumen

El clima laboral es considerado como un aspecto fundamental en el éxito de cualquier empresa. El propósito de esta investigación fue construir y establecer evidencias psicométricas del clima laboral en trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Piura 2023. La investigación siguió la siguiente metodología: la investigación fue aplicada y tuvo un diseño instrumental. La muestra fue conformada por 731 sujetos. El instrumento utilizado fue una escala diseñada por las autoras de esta investigación, el cual contenía 56 ítems. En cuanto a los resultados, se encontraron valores en la V de Aiken en un rango de .93 a 1.00. Los índices de confianza también oscilaron entre .70 y 1.00. En el análisis factorial exploratorio se eliminaron 19 ítems y se obtuvo una estructura de 7 dimensiones, similar a la planteada originalmente. En el análisis factorial confirmatorio, se eliminaron 7 ítems más, obteniendo así una estructura de 30 ítems con cargas factoriales mayores a .40 y con medidas de ajuste óptimas (CFI >.90, TLI >.90, RMSEA y SRMR <.05). La confiabilidad de las dimensiones osciló por encima de .80. Por último, se establecieron los baremos percentilares según tres niveles: alto medio y bajo.

Palabras clave: clima laboral, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, análisis factorial.

Abstract

The work environment is considered a fundamental aspect in the success of any company. The purpose of this research was to build and establish psychometric evidence of the work environment in workers in the public and private sectors of the city of Piura 2023. The research followed the following methodology: the research was applied and had an instrumental design. The sample was made up of 731 subjects. The instrument used was a scale designed by the authors of this research, which contained 56 items. Regarding the results, values in Aiken's V were found in a range of .93 to 1.00. Confidence ratings also ranged between .70 and 1.00. In the exploratory factor analysis, 19 items were eliminated and a 7dimensional structure was obtained, similar to the one originally proposed. In the confirmatory factor analysis, 7 more items were eliminated, thus obtaining a structure of 30 items with measured factor loadings greater than .40 and with optimal fit (CFI >.90, TLI >.90, RMSEA and SRMR <.05). . The reliability of the dimensions ranged between .80 and .96. Finally, the percentile scales were determined according to three levels: high, medium and low.

Keywords: work environment, psychometric properties, validity, reliability, factor analysis.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, empresas de todo el mundo vienen manifestando una excesiva preocupación por el acelerado surgimiento de cientos de conflictos laborales que no han hecho más que ocasionar una pérdida masiva de talento humano (Ascendo, 2023). Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), esto viene ocurriendo debido a que los niveles de clima laboral son cada vez más deficientes, lo que ocasiona que más del 43% del capital humano a nivel mundial busque con insistencia nuevas oportunidades laborales con mejores condiciones de trabajo (VISMA, 2023).

Consultoras internacionales han encontrado que, entre las principales causas que motivaron la renuncia de miles de trabajadores en el año 2022, se encuentra una mejor compensación económica (31%) seguido de un exánime clima laboral (29%). Estas condiciones de trabajo deficientes ocasionaron niveles muy relevantes de insatisfacción laboral, y en materia de salud mental, cuadros leves y moderados de ansiedad y depresión (OMS, 2023; World Economic Foro, 2022).

Actualmente en el Perú, el fenómeno denominado como clima laboral, resulta que es un componente extremadamente importante dentro del sector empresarial ya que motiva el trabajo eficiente del colaborador. Se sabe que, en el 75% de casos, los trabajadores que manifiestan un óptimo desempeño en el cumplimiento de sus funciones son aquellos que se encuentran motivados por las excelentes condiciones de trabajo que se les ofrece, y por un acogedor clima laboral (PerúRetail, 2023). No obstante, aún con este conocimiento, siguen siendo muchas las empresas públicas y privadas (casi el 60%) que no luchan por mantener en óptimas condiciones el entorno laboral dentro de sus instalaciones (B. P. Amasifuen et al., 2021; L. Amasifuen et al., 2023).

En Piura, el interés por estudiar el clima laboral ha descendido significativamente durante los últimos años, lo que limita de forma importante la descripción actual de esta problemática en la región. Sin embargo, de las pocas investigaciones alojadas en repositorios académicos confiables, se pudo conocer que el clima laboral es deficiente en ciertos rubros de trabajo. A modo de ejemplo,

en una empresa agrícola se pudieron encontrar ciertos indicios que indicaban que la percepción respecto al clima laboral en más del 80% de sus colaboradores fue deficiente (Aguirre-Avila & Anaya-Asencios, 2022), mientras que los niveles de clima laboral hallados en una institución educativa de Piura fueron moderados y altos (Antón-Lopez & Paredes-Garces, 2022).

Al revisar el desenvolvimiento histórico temporal del clima laboral, encontramos que, desde hace varios años, esta variable ha tenido una incidencia deficiente en la mayoría de empresas a nivel mundial. Se conoce, gracias a una consultora internacional, que los bajos niveles de satisfacción laboral encontrados en Japón, Estados Unidos, la India, Singapur y México durante los años 2018-2019, fueron ocasionados en un 25% por la presencia de un clima laboral conflictivo lleno de enfrentamientos y malos tratos, lo que ocasionó una renuncia progresiva de los trabajadores de dichas empresas (GestionRH, 2019).

En el 2016, en el Perú, se detectó que el 75% de ciudadanos que contaba con un empleo no se sentía feliz en su trabajo. Según este estudio, más del 60% de los encuestados refirió que esta infelicidad era producto de un inadecuado clima laboral caracterizado por constantes enfrentamientos con los gerentes y directivos (19%), por el no reconocimiento de sus logros (10%), por la omisión de sus opiniones (10%), y por la falta de oportunidades de crecimientos (Info Capital Humano, 2016). Esto llamó nuestra atención ya que, años más tarde, una nueva encuesta reveló que el 86% de peruanos dejaría su puesto de trabajo por un clima laboral inadecuado (Redacción EC, 2018). Aunque en ciertos rubros de trabajo el clima laboral incrementó con el tiempo gracias a la promoción de hábitos saludables en el trabajo (PerúRetail, 2016), hubo otros sectores donde el clima laboral tardó años en mejorar, lo que afectó a muchas personas, incluyendo a personas con discapacidad (García & Abad, 2020).

En Piura se han ejecutado diversos estudios que han determinado la evolución del clima laboral. Estas investigaciones tuvieron cabida en instituciones educativas y demostraron que el clima laboral se encontraba en un nivel relativamente favorable (Ayala-Farfán, 2019; Ortiz-Cordova, 2021; RiscoCárdenas, 2019). No obstante, si se le presta la debida atención al marco

metodológico de estas investigaciones, encontramos que las versiones del CLSPC (cuestionario de Clima laboral de Sonia Palma) utilizadas para medir dicho constructo, no habían sido validadas en la región ni contaban con baremos adaptados a la población.

Algunos especialistas peruanos han manifestado que la conflictividad laboral en la nación crecerá en un 53% en los próximos años debido a la instrumentalización normalizada del capital humano y a la ausencia de políticas laborales que defiendan su integridad (Business Empresarial, 2023). Ante tal afirmación, se puede hipotetizar que los niveles de clima laboral en el futuro podrían tener un ligero decremento si es que las empresas y organizaciones de la nación no le dan la debida importancia.

Al analizar la literatura científica, se pudo encontrar que la mayoría de investigaciones efectuadas en el Perú utiliza exclusivamente la herramienta de evaluación del entorno laboral de S. Palma. Asimismo, también hemos encontrado que, al menos en la nación, ningún investigador ha planteado como objetivo de investigación la construcción de una nueva escala para medir el clima laboral sabiendo que con los años se han desarrollado nuevas teorías. Ante este panorama, surge la necesidad de ejecutar una investigación psicométrica con el fin de crear una nueva escala que integre conceptos y teorías actualizadas acerca del clima laboral.

En relación a los planteamientos realizados se formuló ¿Cuáles son las características de construcción y análisis psicométricos de la escala clima laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de talara?

Este proyecto se justificó de manera teórica, puesto que proporcionó evidencias psicométricas de un instrumento que medía el clima laboral en instituciones públicas y privadas, conociendo que sería de ayuda para estudios con el mismo interés en común. En términos prácticos, esta investigación adquirió una relevancia significativa debido a su capacidad para ampliar el alcance de investigación en relación a las características psicométricas de los instrumentos que miden el constructo del clima laboral. Esto resulta de suma importancia para aquellos investigadores que deseaban utilizar dicha escala en

sus estudios. Por último, a nivel metodológico, se justificó debido a que, a través de una evaluación psicométrica exhaustiva, se posibilitó el análisis riguroso de las evidencias de confiabilidad y validez del instrumento.

Dentro de nuestra investigación tuvimos como objetivo general establecer evidencias psicométricas del clima laboral en trabajadores del sector público y privado de Piura. Y como objetivos específicos, establecer la validez de contenido de la escala clima laboral en trabajadores del sector público y privado, establecer validez del constructo de la escala clima laboral en los trabajadores del sector público y privado, establecer la confiabilidad interna de la escala clima laboral en trabajadores del sector público y privado, identificar las normas percentilares de la escala clima laboral en trabajadores del sector público y privado.

II. MARCO TEÓRICO

En los siguientes párrafos se hace mención especial de algunas pesquisas relacionadas con el tema de esta investigación.

Sumba-Bustamante et al. (2022) realizaron un estudio en Brasil en el que construyeron y determinaron la validez de constructo, así como la confiabilidad de la escala que denominaron WE-10 para la evaluación del clima laboral. La investigación tuvo un diseño instrumental. Para recolectar la información, se diseñó una escala conformada por 50 ítems, la cual se aplicó a un total de 435 sujetos de estudio. Para hallar la validez del constructo, se realizó un AFE, en el que se obtuvo un KMO mayor a .90, así como una matriz rotada compuesta por 10 dimensiones. De los 50 ítems iniciales, fue eliminado 1 ítem que alcanzó una comunalidad inferior a .20 y una carga factorial inferior a .3. La confiabilidad general de los ítems fue superior a .90, encontrándose específicamente en un rango de .953 y .956. Datos estas puntuaciones, los autores concluyeron que la escala contaba con adecuados índices de validez y confiabilidad.

Legorreta-Castañeda et al. (2020) llevó a cabo una investigación en Colombia con el objetivo de desarrollar una nueva herramienta para valorar los índices de clima organizacional en el sector lechero. La confiabilidad que se obtuvo fue mayor igual a .9434, lo que indica la existencia de consistencia. El análisis de los resultados se realizó mediante diversas técnicas de correspondencia simple aplicadas a cada una de las dimensiones establecidas. Se observó que la preocupación principal se relacionaba con el Contexto Social, el cual mostró limitadas oportunidades de interacción social, escasos espacios de esparcimiento familiar y una buena relación con el jefe. La mayoría de las respuestas se agruparon alrededor de la opción que correspondía siempre a la calificación óptima de cada ítem, lo que indica un comportamiento cercano al óptimo en las variables analizadas.

Además, se destaca la investigación llevada a cabo por Barría-González et al. (2021) quienes realizaron un estudio en el contexto de Chile con el objetivo de crear una escala innovadora denominada Escala de Clima Laboral del Ambiente Organizacional Subjetivo (ECALS). Los hallazgos revelaron que la escala consistía en 38 ítems que exhibían propiedades psicométricas

adecuadas, y su estructura se componía de 5 dimensiones (CFI=.936, RMSEA=.039): Confianza organizacional, Tensión laboral, Apoyo social, Retribución y Satisfacción laboral. En resumen, la escala ECALS demostró poseer propiedades psicométricas sólidas, lo que permite una evaluación confiable y válida del clima laboral en el entorno chileno.

Calizaya (2021) llevó a cabo un proceso de rediseño de un cuestionario de clima organizacional específico para hospitales de alta complejidad. El estudio validó las dimensiones y los ítems del cuestionario mediante su aplicación en unidades de atención primaria de salud en Chile y Ecuador. Dos grupos de muestra, se identificaron 389 casos en Chile y 583 casos en Ecuador. La V de Aiken en todos los ítems fue de 1.00. Estos elementos se sensibilizaron mediante el análisis de las cargas factoriales y los puntos en común y se validaron mediante modelos de ecuaciones estructurales. Cuatro dimensiones sintetizaron 27 ítems validados. La relación positiva y negativa entre los factores es consistente con la teoría propuesta, se confirma la homocedasticidad de la matriz de varianzas y covarianzas, y el índice de ajuste obtenido confirma el modelo. Se ha confirmado que el estrés interno y el desarrollo profesional tienen un efecto grande e inverso sobre la gestión interna y los factores organizacionales y de desempeño. Las correcciones realizadas en el modelo y los índices de bondad de ajuste confirman que el modelo se parece suficientemente a la realidad.

Peña-Suárez et al. (2022) se realizó un estudio con el propósito de Propiedades psicométricas de la escala clima laboral de 40 ítems y 5 opciones para organizaciones de investigación (EDCO). La edad promedio de los 300 docentes de la institución educativa Juliaca-San Román fue de 35,3 años. La V de Aiken en todos los ítems fue de 1.00. En cuanto a los resultados, el análisis factorial exploratorio por mínimos cuadrados con rotación oblicua mostró que los tres factores estaban totalmente ajustados con cargas que oscilaban entre 0,404 y 0,908, explicando el 48,3% de la varianza. De igual forma, se obtuvo a escala global un coeficiente alfa de Cronbach de .89 y un coeficiente Omega de .90; asimismo, estos proyectos mostraron un coeficiente de Cronbach de 0,88 a 0,90 y un coeficiente de Cronbach de McDonald de 0,890 a 0,908 con una

confiabilidad muy alta. En resumen, la escala tiene buena consistencia interna y validez de constructo.

En un estudio realizado por Juárez-García et al. (2022) en Ica, se evaluaron las propiedades psicométricas de un instrumento de medición del clima organizacional del personal de salud del Ministerio de Salud del Perú. Los resultados confirmaron la adecuada confiabilidad del instrumento, con un índice de variabilidad de los ítems que osciló entre 0,41 y 0,89. El análisis factorial confirmatorio reveló una estructura tridimensional de la cultura organizacional que explicó el 71,58% de la varianza total. Las tres dimensiones y las cuatro dimensiones de la subvariable potencial humano explicaron el 70,41% y el 67,42% de la varianza total, respectivamente. En conclusión, el instrumento demostró ser confiable y puede utilizarse en futuras investigaciones y estudios de validación.

Platania et al. (2021) desarrollaron un estudio en el que construyeron y validaron una escala de clima laboral para el contexto peruano. La muestra estuvo compuesta por 830 trabajadores de diferentes sectores productivos en Perú. La investigación tuvo un diseño instrumental transversal. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indicaron que la escala presentó una estructura de seis factores que explicaron el 68.8% de la varianza: ambiente laboral y seguridad, liderazgo, reconocimiento y recompensa, autonomía y responsabilidad, desarrollo y crecimiento, y trabajo en equipo. Los resultados del AFC demostraron un GFI y TLI superiores a .90, así como un índice RMSEA Y SRMR inferior a .5. Además, la escala mostró validez concurrente al correlacionar significativamente con la escala de satisfacción laboral ($r=.785^{**}$). Por último, la confiabilidad de la escala fue alta con un coeficiente alfa de Cronbach de .96. Como conclusión, se estableció que la escala contaba con altos índices de validez y confiabilidad.

Asimismo, Andrade et al. (2021) ejecutaron una investigación de diseño instrumental, en la que construyeron una escala orientada a medir los niveles de clima laboral en una muestra de 215 colaboradores de una universidad agraria de Lima. En cuanto al análisis factorial confirmatorio, se obtuvo un ajuste CFI de

.932, un AGFI de .885 y un RMSEA de .053. En cuanto a la validez concurrente, se encontró una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional medido por la ECO-UNALM y la satisfacción laboral ($r=.605$; $p<.001$) y la intención de rotación laboral ($r=-.285$; $p<.001$). La confiabilidad alcanzó un valor de .938 para el total de la escala y de .743 a .923 para cada una de las dimensiones. Los resultados fueron favorables, por lo que los autores consideraron que la escala podía ser aplicada.

Greco et al. (2020) realizaron investigaciones para desarrollar y revisar la Escala Corta de Clima Laboral (EBCL). En la primera muestra se realizó un análisis factorial exploratorio con matriz de correlación de Pearson, demostrándose la existencia de dos modelos bien definidos (dos modelos factoriales sesgados y un modelo unidimensional), siendo el primer factor explicando la varianza acumulada 55.4%, el segundo 49,1%. Para el segundo grupo de muestra, se realizó un análisis factorial confirmatorio comparando los dos modelos anteriores con un modelo de dos factores, y se encontró que las puntuaciones de ajuste eran subóptimas, por lo que no se pudo identificar un modelo dominante; sin embargo, los trabajadores. ' Los tamaños del efecto de respuesta ($\alpha = .91$, $\omega = .90$) y los factores fijos ($\alpha = .82$, $\omega = .86$) tienen confiabilidad adecuada; y el modelo unidimensional ($\alpha = .92$, $\omega = .94$). Los resultados indican que la escala EBCL tiene suficiente evidencia de propiedades psicométricas.

De acuerdo con el marco conceptual en la década de los años 30, el psicólogo alemán Kurt Lewin formuló una de las teorías más influyentes en el estudio del comportamiento humano en entornos laborales. A través de su teoría del campo, Lewin exploró cómo el ambiente laboral, con sus múltiples factores y circunstancias, moldeaba y determinaba la conducta de los trabajadores. Lewin fue el primero en utilizar la expresión "clima laboral" para describir ese ambiente y destacó su importancia en el rendimiento de los trabajadores (Puitiza et al., 2020). Esta teoría, enfocada en los aspectos ambientales y en cómo éstos influyen en los trabajadores, sentó las bases para una nueva forma de estudiar el clima laboral.

Años más tarde, el estudio del clima laboral cobró mayor relevancia debido a los cambios significativos en el mundo laboral provocados por la globalización y la adquisición de nuevas tecnologías. En este contexto, se desarrolló la teoría de la gestión del clima laboral, la cual sostuvo que el clima laboral era un constructo multifacético que incluía aspectos relacionados con la cultura organizacional, las políticas de la empresa, la calidad del liderazgo y la relación entre los compañeros de trabajo (Olivera et al., 2021).

A partir del año 2000, se hicieron avances mucho más importantes en la conceptualización del clima laboral. En el año 2011, se argumentaba que el clima laboral debería ser medido no solo por la satisfacción del colaborador, sino también por el bienestar emocional de los trabajadores. Se argumentaba que el bienestar emocional era un componente importante del clima laboral y que una mayor atención a este aspecto podría mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su productividad. En los años siguientes, la tecnología en el lugar de trabajo se convirtió en un factor cada vez más importante en la medición del clima laboral (Canales et al., 2021; Chávez et al., 2019).

En la actualidad, se postula que el clima laboral es un componente empresarial que fomenta la virtuosidad organizacional, es decir, un ambiente de trabajo donde se fomenta la excelencia y la ética, lo que resulta en una mayor productividad, innovación y compromiso de los colaboradores (Tripathi, 2022).

Como se puede observar, el concepto de clima laboral ha evolucionado hacia una definición más completa que aborda temas tales como el bienestar emocional, la tecnología en el lugar de trabajo, la equidad, entre otros.

Para efectos de esta investigación, el clima laboral será abordado desde la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario de Kim Cameron.

La teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario se enfoca en explorar y promover los aspectos positivos de las organizaciones, tales como el bienestar, la motivación, la creatividad y la innovación. Esta teoría se basa en la idea de que las organizaciones pueden mejorar su desempeño y lograr una mayor efectividad si se concentran en fortalecer los aspectos positivos en lugar de tratar de intervenir sobre las limitaciones organizacionales. En la teoría del

liderazgo positivo y rendimiento extraordinario, el clima laboral es considerado como uno de los factores clave para lograr un alto desempeño y bienestar en las organizaciones. Es, dicho de otro modo, la percepción compartida de los colaboradores acerca de las características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021).

Según esta teoría, el clima laboral positivo hace referencia a un ambiente de trabajo agradable y saludable, donde los colaboradores de una organización se sienten valorados, apoyados y motivados para realizar sus labores de manera eficiente y efectiva. Asimismo, en un clima laboral positivo, los colaboradores se sienten comprometidos con los objetivos de la organización y tienen un fuerte sentido de pertenencia y cohesión con sus compañeros de trabajo. Bajo este enfoque, el clima laboral positivo tiene un impacto significativo en el bienestar de los colaboradores y en el desempeño de la organización. Los colaboradores que cumplen con sus funciones bajo el amparo de un clima laboral positivo suelen ser más productivos y mostrar niveles de compromiso más altos. Asimismo, también experimentan niveles más bajos de estrés y absentismo laboral. Además, los colaboradores suelen sentirse más satisfechos con su trabajo y tienen una mayor intención de permanecer en la organización a largo plazo (Cameron, 2012; Cameron & Naughtan, 2014).

Por otro lado, un clima laboral negativo se caracteriza la presencia de un ambiente de trabajo poco saludable, donde los colaboradores suelen sentirse desvalorizados, desmotivados y poco comprometidos con los objetivos de la organización. Se sabe que el clima laboral negativo puede ser originado por la presencia de una variedad de factores, como la falta de comunicación efectiva, el liderazgo ineficaz, la falta de reconocimiento y recompensas, la falta de apoyo emocional y la falta de oportunidades de desarrollo y crecimiento personal. También se han encontrado estudios que señalan que el clima laboral negativo, por lo general, tiene un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar de los colaboradores en virtud de que suelen experimentar conflictos y altos niveles de ansiedad y depresión, lo que, por lo general, conlleva

a un bajo desempeño y, en casos extremos, a renunciadas (Cameron, 2012; Rodríguez, 2014).

¿Qué sabemos acerca de las dimensiones del clima laboral según esta teoría? Según la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario, el clima laboral está compuesto por 7 dimensiones: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.

La dimensión de confianza en el clima laboral se enfoca en la importancia de fomentar la sensación de seguridad y confianza en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral, compromiso y bienestar psicológico. Esta dimensión incluye dos indicadores principales: el sentimiento de seguridad en el trabajo y la confianza en los líderes y compañeros de trabajo. Al respecto, se dice que el sentimiento de seguridad en el trabajo se refiere a la percepción de los colaboradores sobre la seguridad en su lugar de trabajo y su confianza en que se les brindará un ambiente seguro y saludable para realizar su trabajo. Este indicador se relaciona con la sensación de bienestar y la percepción de que la organización se preocupa por el bienestar de sus colaboradores (Barzola et al., 2017; Cameron, 2012; Frías et al., 2019).

Por otro lado, la confianza en los líderes y compañeros de trabajo se refiere a la percepción de los colaboradores sobre la capacidad y la integridad de sus líderes y compañeros de trabajo. Esto incluye la percepción de que los líderes y compañeros de trabajo son competentes y confiables, y que se puede contar con ellos para hacer su trabajo de manera efectiva y ética. Este indicador se relaciona con la calidad de las relaciones interpersonales y la confianza en la capacidad de los demás para cumplir con sus responsabilidades (Frías et al., 2019).

En cuanto a la dimensión valor del trabajo, esta hace referencia a la percepción de los colaboradores sobre el significado y propósito de su trabajo, y está compuesta por dos indicadores que miden la creencia en la importancia del trabajo y el sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo. Sobre la creencia en la importancia del trabajo, se entiende como la percepción de los

colaboradores sobre la relevancia y significado de su trabajo en relación con los objetivos y metas de la organización. Los colaboradores que valoran su trabajo y sienten que sus funciones dentro de la organización son importantes, tienen una mayor motivación y compromiso con la empresa. Asimismo, en cuanto al sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo, se puede decir que es aquella percepción que tienen los colaboradores sobre la importancia y el propósito de su trabajo en su vida y en la sociedad en general. Los colaboradores que sienten que su trabajo tiene un propósito significativo tienen una mayor satisfacción laboral y una mayor conexión emocional con su trabajo y la organización (Álvarez, 2018; Cameron, 2012).

La dimensión orientación hacia el equipo, puede resumirse como la forma en que los colaboradores perciben el trabajo en equipo y la colaboración en la organización. Según algunos estudios, los indicadores clave para comprender esta dimensión pueden resumirse en la cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo y el sentimiento de pertenencia en el equipo. La cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo se refieren a la voluntad y capacidad de los colaboradores para trabajar juntos y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del equipo y de la organización. La cooperación implica compartir información, ideas y recursos, mientras que el apoyo mutuo se refiere a la disposición de ayudar y respaldar a los compañeros de trabajo cuando sea necesario. Por otro lado, el sentimiento de pertenencia en el equipo se refiere a cómo los colaboradores se sienten parte del equipo y se identifican con los objetivos, valores y cultura del equipo y la organización en general. Este sentimiento de pertenencia puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, y fomentar un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo (Álvarez, 2018).

La dimensión empatía en el clima laboral es la habilidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Se trata de mostrar un genuino interés por los demás, escuchar activamente, ser sensible a sus necesidades y actuar con compasión. Dos indicadores clave para medir la empatía en el clima laboral son la comunicación abierta y receptiva, y el apoyo y ayuda mutua. La comunicación abierta implica estar dispuesto a escuchar

activamente las ideas y preocupaciones de los demás, brindar retroalimentación constructiva y crear un ambiente seguro donde las personas se sientan cómodas expresando sus emociones y opiniones. Por su parte, el apoyo y ayuda mutua se refiere a la disposición de los miembros del equipo para ofrecer apoyo emocional y asistencia práctica a sus colegas, mostrando comprensión y solidaridad en momentos difíciles y fomentando un ambiente colaborativo donde se valore y se ayude mutuamente (Cameron, 2012).

La empatía en el clima laboral es la habilidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Se trata de mostrar un genuino interés por los demás, escuchar activamente, ser sensible a sus necesidades y actuar con compasión. Dos indicadores clave para medir la empatía en el clima laboral son la comunicación abierta y receptiva, y el apoyo y ayuda mutua. La comunicación abierta implica estar dispuesto a escuchar activamente las ideas y preocupaciones de los demás, brindar retroalimentación constructiva y crear un ambiente seguro donde las personas se sientan cómodas expresando sus emociones y opiniones. Por su parte, el apoyo y ayuda mutua se refiere a la disposición de los miembros del equipo para ofrecer apoyo emocional y asistencia práctica a sus colegas, mostrando comprensión y solidaridad en momentos difíciles y fomentando un ambiente colaborativo donde se valore y se ayude mutuamente (Cameron, 2012).

La dimensión de tolerancia al fracaso es crucial para el clima laboral según la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. Esta dimensión se refiere a la actitud de los miembros de la organización hacia los errores y fracasos, y su capacidad para aprender y seguir adelante. La aceptación de los errores como parte del aprendizaje es un indicador clave en esta dimensión. Cuando los colaboradores entienden que cometer errores es parte del proceso de aprendizaje y no se les culpa por ello, se sienten más cómodos tomando riesgos y experimentando en el trabajo. Otro indicador importante es la capacidad de aprender de los errores y seguir adelante. Cuando los colaboradores aprenden de sus errores y los utilizan para mejorar su desempeño, se sienten más seguros y comprometidos con su trabajo. Además,

la organización en sí misma se beneficia de esta actitud, ya que puede mejorar sus procesos y estrategias (Cameron, 2012; Lakhani, 2018).

La dimensión ética tiene dos indicadores: Respeto por las normas y reglas de la organización; y la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo se enfoca en la importancia de los valores éticos compartidos y el respeto por las normas y reglas de la organización. Los valores éticos compartidos se refieren a un conjunto de principios éticos y valores que son aceptados y compartidos por todos los miembros de la organización. El segundo indicador se refiere a la disposición de los colaboradores a tomar decisiones éticas y a hacer lo correcto, incluso en situaciones difíciles o desafiantes. El compromiso personal con la ética implica un fuerte sentido de responsabilidad y un deseo de hacer lo que es correcto en lugar de lo que es fácil o conveniente. Cuando los colaboradores se comprometen con la ética en el trabajo, esto contribuye a un clima laboral positivo al fomentar la confianza, la honestidad y la responsabilidad en la organización (Cameron, 2012; Ccoyo, 2022).

Finalmente, la dimensión de creatividad e innovación se refiere a la capacidad de la organización para fomentar y apoyar la creatividad y la innovación en su personal, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación. Uno de los indicadores de esta dimensión es el fomento y apoyo a la creatividad y la innovación, lo que significa que la organización brinda oportunidades y recursos para que los colaboradores puedan explorar nuevas ideas y enfoques en su trabajo. Esto puede incluir programas de capacitación en pensamiento creativo, el uso de metodologías de innovación y la asignación de tiempo dedicado a la generación de nuevas ideas. Al fomentar la creatividad e innovación, la organización puede mejorar su desempeño y adaptabilidad a los cambios del mercado (Cameron, 2012).

Otro indicador de esta dimensión es la exploración y experimentación de nuevas ideas y enfoques. Esto implica que la organización fomente un ambiente de trabajo en el que los colaboradores se sientan cómodos al proponer y experimentar nuevas ideas. Esto también puede incluir la eliminación de barreras que limiten la creatividad, como la burocracia excesiva o la falta de recursos. Al fomentar la exploración y experimentación, la organización puede aumentar su

capacidad de adaptación a los cambios y generar ventajas competitivas al innovar en nuevos productos, servicios o procesos (Cameron, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es aplicada dado a que el propósito principal de la investigación psicométrica es aplicar las técnicas y métodos de medición para resolver problemas o tomar decisiones en situaciones prácticas del mundo real. Se busca desarrollar herramientas de medición válidas y confiables que puedan utilizarse en diversos contextos aplicados, como la selección de personal, la evaluación educativa o la investigación científica (CONCYTEC, 2020).

El presente estudio adopta un enfoque tecnológico al incorporar un nuevo recurso diseñado con rigor y fiabilidad, destinado a facilitar la estimación de una variable de relevancia crítica en el contexto organizacional actual. La implementación de esta herramienta tecnológica busca mejorar la eficacia y precisión en la evaluación del clima laboral (Ramos, 2021).

Además, se sustenta en un enfoque cuantitativo, ya que las respuestas recopiladas de los participantes serán cuantificadas, permitiendo realizar análisis estadísticos y estimaciones basadas en datos objetivos. Esta metodología cuantitativa contribuyó a obtener resultados objetivos y medibles, proporcionando una visión más detallada y cuantitativa del clima laboral en las organizaciones objeto de estudio (Cárdenas, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Es no experimental y presenta un corte instrumental. Los estudios no experimentales se llevan a cabo sin una manipulación deliberada de las variables. Es decir, este es un estudio en el que no se efectúan cambios sobre las variables intervinientes (Ato et al., 2013). Es de corte instrumental ya que se va a crear un nuevo instrumento para un contexto de aplicación pertinente al momento actual.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual: Características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021).

Definición Operacional: Sera medido a través de la Escala clima laboral, el cual tendrá 7 dimensiones las cuales son: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.

Dimensiones: La dimensión de confianza en el clima laboral se enfoca en la importancia de fomentar la sensación de seguridad y confianza en el lugar de trabajo, esta dimensión incluye dos indicadores principales: el sentimiento de seguridad en el trabajo y la confianza en los líderes y compañeros de trabajo.

En cuanto a la dimensión valor del trabajo, esta hace referencia a la percepción de los colaboradores sobre el significado y propósito de su trabajo, y está compuesta por dos indicadores que miden la creencia en la importancia del trabajo y el sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo.

La dimensión orientación hacia el equipo, puede resumirse como la forma en que los colaboradores perciben el trabajo en equipo y la colaboración en la organización.

La dimensión de tolerancia al fracaso es crucial para el clima laboral según la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. Esta dimensión se refiere a la actitud de los miembros de la organización hacia los errores y fracasos, y su capacidad para aprender y seguir adelante.

La dimensión ética tiene dos indicadores: los valores éticos compartidos y respeto por las normas y reglas de la organización; y la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo se enfoca en la importancia de los valores éticos compartidos y el respeto por las normas y reglas de la organización.

La dimensión de empatía es la habilidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Se trata de mostrar un genuino interés

por los demás, escuchar activamente, ser sensible a sus necesidades y actuar con compasión. Tiene dos indicadores clave para medir la empatía en el clima laboral son la comunicación abierta y receptiva, y el apoyo y ayuda mutua.

La dimensión de creatividad e innovación se refiere a la capacidad de la organización para fomentar y apoyar la creatividad y la innovación en su personal, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación. Uno de los indicadores de esta dimensión es el fomento y apoyo a la creatividad y la innovación (Cameron, 2021).

Escala de medición: Tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población en esta investigación es finita, porque hay un número claro y limitado de personas o elementos que se pueden incluir en el estudio, lo que facilita su investigación y recopilación de datos (Hernández et al., 2014). Según los datos obtenidos la provincia de Talara cuenta con 10050 trabajadores entre mujeres y varones que se encuentren laborando actualmente en el sector público y privado de la provincia de Talara, según el Ministerio de trabajo.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de distintos departamentos y áreas dentro de las organizaciones participantes.
- Tener una experiencia laboral continua en la organización de al menos un año.
- Trabajadores tanto de sexo masculino como femenino.
- Estar dispuesto y disponible para participar de manera voluntaria en la investigación.
- Trabajadores a tiempo parcial, completo y por horas, abarcando diferentes modalidades de empleo y contratación.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que están en proceso de dejar la organización o que hayan anunciado su intención de hacerlo, ya que sus respuestas podrían estar influenciadas por su próxima salida.
- Trabajadores que tengan una relación extremadamente cercana o amistosa con los líderes de la organización.
- Trabajadores que ocupan cargos de confianza cercanos a la dirección o estén involucrados directamente en la toma de decisiones estratégicas.
- Trabajadores que hayan sido recientemente reconocidos por la empresa o participen activamente en programas de reconocimiento, ya que podrían tener una perspectiva más positiva del clima laboral.
- Trabajadores con lazos familiares cercanos con miembros de la gerencia o dirección, ya que esto podría influir en su percepción del entorno laboral.

3.3.2 Muestra

Quispe et al. (2020) definen la muestra como un subconjunto representativo de la población. Para efectos de este estudio, como se trató de una investigación en la cual se construyó una nueva escala de medición, se calculó el tamaño muestral basado en un análisis de potencia a priori recomendado por APA. Para ello se tomaron en consideración distintos aspectos. Para el análisis factorial exploratorio, la muestra mínima recomendada es de 250 participantes (Lloret-Segura et al., 2014). Para el confirmatorio, nos basamos en White (2022) quien refiere que la muestra mínima es de 350. Basados en estos aspectos, se logró aplicar la escala a un total de 731 sujetos de estudio.

3.3.3 Muestreo

La presente investigación será no probabilística por criterio. HernándezÁvila & Escobar (2019) respalda esta elección debido a la gran

magnitud de la población y a la imposibilidad de encontrar una lista que englobe a todos los trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Encuesta. La encuesta es una técnica muy común empleada en investigaciones de naturaleza cuantitativa en las cuales se busca obtener información recabando datos mediante la realización de preguntas estructuradas a un grupo de personas seleccionadas de forma representativa (Hernández et al., 2014). En esta investigación, se aplicó la encuesta haciendo uso de un instrumento creado por las investigadoras.

3.4.2. Instrumento

En esta investigación, el instrumento utilizado fue la escala para medir el clima laboral, la cual fue construida en Perú por las investigadoras Katherine Janet Fiestas Calderón y Astrid Carolina Meléndez Ramos. La escala del clima laboral se basó en la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario propuesta por Cameron (2021). Su objetivo principal fue medir el clima laboral, concebido como un factor motivador para el desempeño óptimo dentro de las organizaciones. Esta escala estuvo conformada de un total de 56 ítems, inicialmente distribuidos en 7 dimensiones: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación. Fue diseñada para ser aplicada tanto de forma individual como colectiva, y debido a su longitud, se esperaba que los participantes pudieran completarla en un máximo de 20 a 25 minutos. La escala presentó cinco alternativas de respuesta tipo Likert, que variaban desde "completamente en desacuerdo" (0) hasta "totalmente de acuerdo" (5). En algunos casos, se incluyeron ítems de orden inverso para fomentar la variabilidad en las respuestas.

3.5. Procedimiento

Se tuvo que hacer una especial solicitud y se obtuvo la debida autorización de las organizaciones donde se aplicaría el instrumento, las cuales ya habían

sido previamente identificadas. Esto implicó una presentación formal ante los directivos o gerentes de las empresas, entrega de la documentación correspondiente y una explicación clara de los objetivos de la investigación, con el compromiso de respetar los protocolos éticos en todo momento. Una vez obtenido el permiso necesario, se acordaron los horarios y la duración para la aplicación de la escala de clima laboral, coordinándose con los centros de trabajo para identificar los momentos más adecuados, teniendo en cuenta las actividades y horarios de los empleados. El proceso de recolección de datos se completó en un período que no superó las tres semanas. Luego se tomó la decisión de aplicar la escala en formato físico, lo que requirió imprimir suficientes fichas. Una vez finalizada la recolección de datos, estos fueron procesados mediante software estadísticos especializados para su análisis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Dada la naturaleza de la investigación, se hizo indispensable el uso tanto de estadística descriptiva como de estadística inferencial. Los softwares utilizados fueron Microsoft Excel 2019, JASP y JAMOVI.

Se llevaron a cabo diversas medidas y análisis para comprender su validez y confiabilidad según recomendaciones de la APA. Estos métodos incluyeron el juicio de expertos para la validez de contenido, el análisis factorial para la validez de constructo, la estimación de la confiabilidad y la creación detallada de baremos.

En los estadígrafos utilizados se encuentran la V de Aiken, los índices de confianza al 95%, las cargas factoriales, el índice KMO, las medidas de ajuste, los niveles de confiabilidad Omega y los percentiles.

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en consideración diversas fuentes de referencia, entre ellas el código ético del CPP (2017), APA (2017) y de la prestigiosa Universidad César Vallejo (2020).

Los principios éticos que se adoptaron fueron cinco. Al considerar los aspectos éticos de esta investigación para desarrollar una escala de medición del clima laboral en adultos, se enfocó en el respeto hacia las personas y su

autonomía. Esto implicó el tratamiento de los participantes con dignidad, el reconocimiento de su capacidad para tomar decisiones informadas y la posibilidad de participar o retirarse del estudio de manera libre. Además, se buscó maximizar los beneficios y minimizar los posibles daños tanto para los participantes como para la sociedad en general, en consonancia con el principio de beneficencia. El objetivo era generar conocimiento científico y, al mismo tiempo, lograr aplicaciones prácticas que mejoraran las condiciones laborales de los adultos. Estos principios éticos fueron fundamentales a lo largo del desarrollo de la investigación.

En cuanto al principio de justicia, se procuró asegurar la equidad en la selección de los participantes y en el acceso a los resultados de la investigación. Se evitó cualquier forma de discriminación y se promovió la igualdad de oportunidades para todos los individuos involucrados en el estudio. Además, se enfatizó el consentimiento informado de los participantes, proporcionándoles información clara y comprensible sobre los objetivos, procedimientos, posibles beneficios y riesgos de la investigación. Se garantizó que los participantes otorgaran su consentimiento de manera voluntaria y se les informó sobre su derecho a retirarse en cualquier momento sin enfrentar consecuencias negativas. Estos principios éticos fueron aplicados rigurosamente durante el desarrollo de la investigación, asegurando la integridad y el respeto hacia todos los participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Índices V de Aiken con IC 95% para los ítems finales de la escala de clima laboral

Ítems	Criterios	V	Interpretación	IC 95%
Ítem4	Claridad C	.93	Válido	[.70-.99]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem6	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	.93	Válido	[.70-.99]
Ítem7	Claridad C	.93	Válido	[.70-.99]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem9	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	.93	Válido	[.70-.99]
Ítem11	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem14	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem15	Claridad C	.93	Válido	[.70-.99]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem16	Claridad C	1.0 1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia		Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem20	Claridad C	1.0 1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia		Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem21	Claridad C	.93	Válido	[.70-.99]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem22	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]

	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem25	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem26	Claridad	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Coherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem30	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem31	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem33	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem34	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem37	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem38	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem39	Claridad C	.93	Válido	[.70-.99]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem40	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem41	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]

Ítem42	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem45	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	.93	Válido	[.70-.99]
Ítem46	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem50	Claridad C	1.0 1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia		Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	.93	Válido	[.70-.99]
Ítem51	Claridad C	1.0 1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia		Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem52	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem54	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]
Ítem55	Claridad C	1.0	Válido	[.80-1.0]
	oherencia	1.0	Válido	[.80-1.0]
	Relevancia	1.0	Válido	[.80-1.0]

Nota. IC: Índice de confianza

Se logra apreciar la validez de contenido. Se observa que todos los ítems presentan una V de Aiken superior a .90 con un índice de confianza al 95% que oscila entre .80 y 1.00 en algunos casos. Por tanto, se afirma que los ítems son válidos en lo que respecta a su contenido.

Tabla 2.

Análisis factorial exploratorio con el método de residuos mínimos y rotación oblim

Ítems	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	F 6	F 7
I4	.87						
I6	.76						
I7	.69						
I2	.65						
I8	.43						
I51		.70					
I54		.55					
I52		.54					
I55		.50					
I49		.47					
I50		.47					
I38			.63				
I34			.51				
I39			.48				
I37			.46				
I40			.45				
I33			.44				
I35			.44				
I15				.70			
I13				.65			
I9				.55			
I14				.53			
I16				.47			
I11				.40			
I27					.66		
I26					.65		
I30					.55		
I31					.45		
I25					.41		
I19						.69	
I21						.46	
I22						.43	
I20						.40	
I45							.55
I46							.45
I42							.45
I41							.40

Nota. F1: Confianza F2: Empatía F3: Ética F4: Valor del trabajo F5: Tolerancia al fracaso F6: Orientación hacia el trabajo en equipo F7: Creatividad e innovación.

En primera instancia, en el análisis factorial exploratorio fueron incluidos los 56 ítems del modelo inicial de la escala de clima laboral. De estos 56 ítems, 19

fueron eliminados ya que sus cargas factoriales no cumplían con el puntaje factorial requerido, es decir, sus cargas eran inferiores a .40. Asimismo, también fueron eliminados aquellos ítems cuyas cargas se ubicaban en más de un factor. La varianza para esta solución rotada fue de 44.2%. Los métodos empleados para obtener dicha solución fue el de residuos mínimos, el cual resulta ser equivalente al método mínimos cuadrados no ponderados. La elección de este método se argumenta en que la escala posee ítems ordinales (Lloret-Segura et al., 2014). La rotación que se decidió utilizar para este análisis fue la denominada “oblicua”, siendo, según algunos textos científicos, la que resulta más eficiente cuando se postula la existencia de factores correlacionados (Mavrou, 2015). Específicamente, el método de rotación oblicua fue oblim, ya que permite encontrar relaciones jerárquica entre factores que se supone que están correlacionados (Méndez Martínez & Rondón Sepúlveda, 2012). Luego de analizar con detenimiento los resultados de la prueba de KMO, así como de la prueba a la cual se le ha denominado como Bartlett, se hallaron resultados extremadamente óptimos (.88; $p < .001$).

Tabla 3.

Cargas factoriales de los ítems distribuidos según dimensiones con el método DWLS

Factor	Ítems	Estimar
Factor 1	I4	.98
	I6	.98
	I7	.98
Factor 2	I50	.97
	I51	.98
	I52	.98
	I54	.98
	I55	.98
Factor 3	I33	.95
	I34	.95
	I37	.96
	I38	.95
	I39	.96
	I40	.95
Factor 4	I9	.98
	I11	.97
	I14	.98
	I15	.97
	I16	.97
Factor 5	I25	.96
	I26	.97
	I30	.98
	I31	.96
Factor 6	I20	.96
	I21	.95
	I22	.97
Factor 7	I41	.97
	I42	.96
	I45	.97
	I46	.96

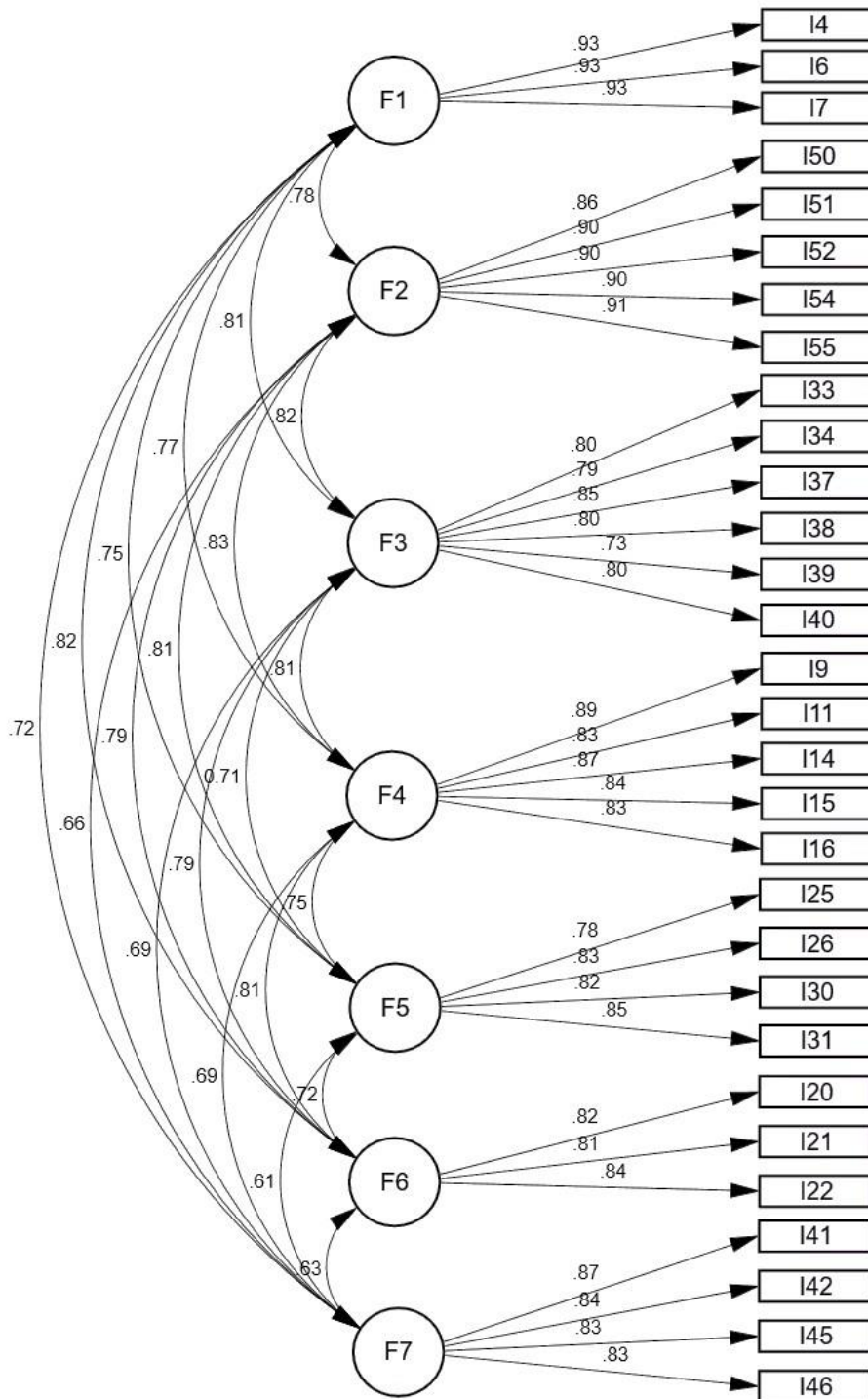
Nota. F1: Confianza F2: Empatía F3: Ética F4: Valor del trabajo F5: Tolerancia al fracaso F6: Orientación hacia el trabajo en equipo F7: Creatividad e innovación.

El análisis factorial confirmatorio se ejecutó inicialmente con los 39 ítems resultantes del análisis factorial exploratorio de los cuales se tuvo que eliminar 7 ya que se encontró que en algunos de estos casos la significancia era menor a .001. Asimismo, se eliminaron aquellos ítems con cargas factoriales menores a

.40. Los ítems eliminados fueron el 2, 8, 13, 19, 27, 35 y 49. La estructura factorial quedó con un conformada por 30 ítems.

Figura 1.

Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS



Nota. Path diagram de la Escala de clima laboral.

El gráfico al cual se le denomina en la literatura científica como diagrama de trayectorias fue elaborado en AMOS 23, extensión del SPSS. Se observa que las covarianzas entre los factores fueron superiores a .30. Este indicador corrobora el supuesto de que las dimensiones se relacionan entre sí.

Para este análisis se tuvieron en consideración los valores mínimos o requeridos expuestos por Keith (2014): CFI/TLI $>.90$ y SRMR/RMSEA $<.08$.

En el caso presentado, las medidas de ajuste se obtuvieron por JAMOVI. El CFI fue de .96, el TLI de .96, el SRMR de .02 y el RMSEA de .04. Esto demuestra que el modelo configurado por 7 dimensiones y 30 ítems se ajusta a los datos observados.

Tabla 4.*Confiabilidad de la escala de clima laboral mediante el coeficiente Omega*

Dimensiones	ω	IC 95%
Confianza	.93	[.93-.95]
Valor del trabajo	.94	[.94-.95]
Orientación hacia el equipo	.90	[.90-.91]
Tolerancia al fracaso	.91	[.91-.93]
Ética	.86	[.85-.89]
Creatividad e innovación	.83	[.83-.84]
Empatía	.88	[.88-.90]

Se presentan los índices de confianza siendo estos superiores a .70. Se eligió trabajar con este coeficiente ya que, de acuerdo con la literatura científica, este puede brindar estimaciones mucho más certeras a comparación del coeficiente conocido como Alfa (McDonald, 1999), por tanto, estos indicadores poseen menos sesgo.

Tabla 5.*Baremos percentilares de la escala de clima laboral*

F1		F2		F3		F4		F5		F6		F7		Nivel
PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC	PC
15	99	25	99	29	99	25	99	20	99	15	99	20	99	Alto
15	90	25	90	27	90	25	90	20	90	15	90	20	90	
14	80	25	80	24	80	23	80	15	80	14	80	18	80	
12	70	24	70	24	70	21	70	14	70	12	70	17	70	
11	60	21	60	21	60	17	60	13	60	11	60	16	60	Medio
10	50	18	50	20	50	13	50	12	50	10	50	15	50	
6	40	15	40	17	40	10	40	11	40	9	40	14	40	
	30	12	30	14	30	10	30	9	30	9	30	13	30	
	20	8	20	10	20	8	20	7	20	7	20	10	20	Bajo
5														
4														
3	10	7	10	9	10	7	10	6	10	5	10	7	10	
3	5	7	5	8	5	7	5	5	5	4	5	6	5	
3	1	6	1	7	1	6	1	4	1	3	1	5	1	

Nota. F1: Confianza F2: Empatía F3: Ética F4: Valor del trabajo F5: Tolerancia al fracaso F6: Orientación hacia el trabajo en equipo F7: Creatividad e innovación PD: Puntaje directo PC: Percentil.

En la tabla 5 se observan los baremos construidos luego de aplicar el instrumento a más de 500 participantes.

Un puntaje alto en la dimensión de confianza en el clima laboral indica que los colaboradores sienten seguridad y confianza en su entorno laboral, lo que se relaciona con un mayor bienestar y la percepción de que la organización cuida de su personal. Un puntaje medio sugiere ciertas fluctuaciones en esta percepción, mientras que un puntaje bajo señala deficiencias que pueden generar un ambiente laboral inseguro y afectar negativamente la satisfacción, compromiso y bienestar de los empleados.

Un puntaje alto en la dimensión de empatía en el clima laboral indica que las personas tienden a comprender y compartir las emociones y perspectivas de sus

compañeros, mostrando un genuino interés por los demás, escuchando activamente y siendo sensibles a sus necesidades. Además, implica un sólido apoyo mutuo donde los compañeros de trabajo están dispuestos a ofrecer apoyo emocional, asistencia, colaboración y solidaridad. En contraste, un puntaje bajo en empatía señala la presencia de deficiencias en estas áreas, lo que puede resultar en una falta de comprensión, comunicación ineficaz y un ambiente laboral menos colaborativo.

Un puntaje alto en la dimensión ética refleja que los colaboradores tienen un profundo respeto por las normas y reglas de la organización, así como una fuerte adhesión a un conjunto de principios éticos y valores compartidos por todos los miembros de la organización. Además, demuestra una disposición a tomar decisiones éticas y hacer lo correcto incluso en situaciones difíciles. Un nivel medio implica ciertas deficiencias en estos aspectos. Un puntaje bajo en esta dimensión indica una falta de respeto por las normas y reglas de la organización, así como una falta de compromiso con los valores éticos compartidos.

Un puntaje alto en la dimensión valor del trabajo indica que los colaboradores perciben su trabajo como altamente significativo y con un propósito claro, ven su labor como relevante para los objetivos y metas de la organización, lo que se traduce en una mayor motivación y compromiso hacia la empresa. Un nivel medio implica ciertas deficiencias en estos aspectos. Un puntaje bajo en esta dimensión reflejaría una percepción de trabajo menos significativo y sin un propósito claro.

Un puntaje alto en la dimensión de tolerancia al fracaso indica que los colaboradores tienen una actitud positiva hacia los errores y fracasos, considerándolos como oportunidades de aprendizaje. Demuestra la capacidad de aprender de los errores y utilizar esas lecciones para mejorar su desempeño, lo que conlleva a un mayor compromiso y seguridad en su trabajo. Un nivel medio implica ciertas deficiencias en estos aspectos. Un puntaje bajo en esta dimensión indicaría una menor tolerancia al fracaso, lo que podría resultar en una aversión al riesgo y una falta de disposición para aprender de los errores.

Un puntaje alto en la dimensión orientación hacia el equipo indica una percepción positiva del trabajo en equipo. Esto implica que los trabajadores están dispuestos a cooperar y apoyarse mutuamente lo que promueve un ambiente de trabajo positivo. Un nivel medio implica ciertas deficiencias en estos aspectos. Un puntaje bajo sugiere una percepción menos positiva, lo que puede dar lugar a falta de cooperación y apoyo mutuo, así como a una menor identificación con el equipo y la organización.

Por último, un puntaje alto en la dimensión creatividad e innovación indica que la organización fomenta y respalda la creatividad y la innovación entre sus empleados al proporcionarles oportunidades y recursos para explorar nuevas ideas y enfoques en su trabajo. Un nivel medio implica ciertas deficiencias en estos aspectos. Un puntaje bajo indica ausencia de oportunidades y recursos para la exploración de nuevas ideas, los empleados pueden sentirse menos motivados y comprometidos en su trabajo.

V. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue construir una escala que permitiera medir el clima laboral tanto en trabajadores tanto del sector público como del sector privado de Piura. En relación a los resultados, el modelo inicial experimentó ciertas modificaciones como la eliminación de ítems que tenían un comportamiento atípico. A través de este proceso, se logró desarrollar una escala válida, confiable y con una adecuada baremación para medir el constructo por dimensiones en colaboradores de Piura. Estos hallazgos están en consonancia con la mayoría de los antecedentes citados en esta investigación, donde se llevaron a cabo construcciones y rediseños de escalas destinadas a evaluar el clima laboral que también sufrieron modificaciones.

Sobre los resultados asociados al primer objetivo específico, la evaluación de la validez de contenido mostró que la V de Aiken varió entre .93 y 1.00. Asimismo, los Intervalos de Confianza (IC) al 95% revelaron valores desde .80 hasta 1.00 y en algunos casos entre .70 y .99. Estos valores demuestran que los ítems consignados para valorar el clima laboral son comprensibles y miden lo que pretenden medir. Esta interpretación encuentra respaldo en los argumentos establecidos por Ventura-León (2019) quien indicó que tanto el valor de la V de Aiken como el límite inferior de los IC debe ser igual o superior a .70 para ser considerados como válidos. En este caso, sí se cumple con esta condición. Al contrastar los resultados, notamos que la mayoría de los estudios omitieron reportar la validez de contenido. Sin embargo, en los casos donde sí se reportó, como en Calizaya (2021) y Peña-Suárez et al. (2022), en ninguno se incluyó los índices de confianza. Este hecho es muy importante ya que toda investigación instrumental la cual implique diseño, validación, adaptación o estandarización, requiere reportar tanto la validez de contenido como los intervalos de confianza. Estos datos con conducen a una sola deducción, y es que los ítems de esta escala tienen una estructura ideal para capturar lo esencial del clima laboral.

Sobre los resultados asociados al segundo objetivo específico, se aplicaron dos análisis factoriales. El análisis factorial exploratorio inicial reveló la presencia de 7 variables latentes (factores) donde fueron eliminados 19 ítems. Luego se realizó un análisis factorial confirmatorio. Aquí se eliminaron 7 ítems adicionales

debido a que las cargas factoriales también fueron menores a .40. La estructura que se obtuvo al finalizar este análisis estuvo conformada por 30 ítems. Al evaluarse sus medidas de ajuste, se obtuvo un CFI y TLI de .96, y valores de RMSEA y SRMR inferiores a .50. Basándonos en estos datos, interpretamos que una estructura de 7 dimensiones y 30 ítems es ideal para medir el clima laboral. Los resultados de esta investigación son contrarios a los hallazgos de Sumbabustamante et al. (2022), Barría-González et al. (2021), Calizaya (2021), JuárezGarcía et al. (2022), Peña-Suárez et al. (2022) y Greco et al. (2020) quienes al construir escalas de clima laboral, obtuvieron estructuras diferentes. Esta información nos conlleva a una valiosa deducción: existe coherencia entre la estructura factorial y el modelo teórico propuesto. Aunque se observan variaciones, como la reducción en el número de ítems, se mantiene la premisa de que el clima laboral se compone de siete dimensiones, lo que respalda la consistencia entre la teoría y la estructura encontrada.

Sobre los resultados asociados al tercer objetivo específico, en la dimensión confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo y tolerancia al fracaso, se alcanzaron coeficientes de confiabilidad superiores a .90. Por otro lado, en las dimensiones de ética, creatividad e innovación, así como empatía, los valores se encontraron dentro de un rango de .80 a .91. Estos resultados revelan que los niveles de confiabilidad de la escala son óptimos. Esta interpretación encuentra respaldo en los aportes de Viladrich et al. (2017) y Vizioli et al. (2022) quienes argumentan que un coeficiente de confiabilidad óptimo debe ser igual o mayor a .70. Los resultados coinciden con Peña-Suárez et al. (2022) y Greco et al. (2020) los cuales utilizaron el coeficiente omega para calcular la confiabilidad de escalas de clima laboral. Sin embargo, difieren de Platania et al. (2021) y Andrade et al. (2021), quienes usaron el coeficiente alfa para este mismo proceso, aun sabiendo que es menos preciso y más sesgado. Estos hallazgos nos conducen a una conclusión clara: la escala tiene el potencial de ofrecer estimaciones consistentes a lo largo del tiempo, lo que es poco probable que las respuestas cambien significativamente si las personas responden la escala en más de una ocasión.

Sobre los resultados del último objetivo específico, los baremos se establecieron por dimensiones en base a la estructura de 30 ítems. Como se observa en la Tabla 6, se establecieron tres niveles o categorías, cada uno de ella con un rango percentilar de igual longitud. Es así que del percentil 1 al 20 corresponde al nivel bajo, del percentil 30 al 60, un nivel medio y del percentil 70 al 99 corresponde a un nivel alto. Lo que estos datos demuestran es que con estos baremos ya es posible estimar con mayor certeza y menos sesgo el nivel de los elementos que conforman el clima laboral. Esta afirmación encuentra respaldo teórico en los argumentos de Aste et al. (2013) quien explica que los baremos son elementos esenciales en la elaboración de instrumentos de evaluación ya que proporcionan lo necesario para transformar un puntaje directo en una explicación. A esto conviene añadirle lo explicado por Neira (2020) quien señala que una escala no se limita únicamente a la asignación de puntajes, sino que es fundamental explicar qué significan esos puntajes en términos concretos. Los resultados no pueden ser contrastados con el marco de referencia establecido, dado que los antecedentes carecen de baremos. Analizando estos argumentos, podemos argumentar que esta investigación contiene elementos sustanciales que la transforman en un importante antecedente en la investigación instrumental del clima laboral. Basados en este hecho, recomendamos a futuros investigadores a incluir la baremación correspondiente al diseñar escalas, o incluso cuando se validan en contextos distintos a los de su creación. Esto podrá evitar sesgos e incrementará su utilidad en la práctica.

VI. CONCLUSIONES

1. La escala de clima laboral evidencia óptimos niveles de validez y confiabilidad, así como una baremación para medir este constructo por dimensiones.
2. A nivel de contenido la escala es válida, ya que se encontró una V de Aiken mayor a .93 en todos los ítems y un intervalo de confianza entre .70 a 1.00.
3. La escala es válida a nivel de constructo. Se encontró que la escala que contiene 7 dimensiones latentes y 30 ítems con cargas mayores a .40, presenta adecuadas medidas de ajuste.
4. Se concluye que la escala es consistente, ya que se obtuvieron valores en el coeficiente omega y alfa ordinal superiores a .80.
5. Por último, se concluye que la escala cuenta con baremos que pueden utilizarse para evaluar la variable de estudio por dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

1. De pasar por un proceso de validación o adaptación, recomendamos trabajar con un índice de confianza al 95% el cual resulta más idóneo para estos objetivos. Esta recomendación se brinda ya que, según la APA, estos intervalos son indispensables para comprender en su totalidad la validez de contenido.
2. De emplear un análisis factorial confirmatorio, trabajar con un tamaño de muestra mayor a 500 participantes, de tal forma que puedan obtenerse mediciones más certeras respecto a la estructura interna de la escala.
3. Seguir utilizando el coeficiente omega para obtener la confiabilidad de esta escala ya que es el método más idóneo para escalas politómicas.
4. Recomendamos realizar un análisis bifactor para identificar si existe un factor general y así poder establecer un baremo para el constructo de forma global.

REFERENCIAS

- Aguirre-Avila, E. J., & Anaya-Asencios, Y. M. (2022). *Clima laboral de trabajadores obreros de la ley 31110 empresa desarrollo Fruticola Sudamericana SAC Curamori, Piura—2022*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7308>
- Álvarez, J. J. (2018). *El valor del trabajo. Edición 2018*.
- Amasifuen, B. P., Ríos, J. G., & Alvarado, G. del P. P. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Climate and job satisfaction in a State organization. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Andrade, A. L. de, Omar, A., & Salessi, S. (2021). Generic Job Satisfaction Scale: Psychometric Qualities of the Version Adapted to Portuguese. *Avaliação Psicológica*, 19(4), 361-370.
<https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- Antón-Lopez, A. E., & Paredes-Garces, A. L. (2022). Análisis del clima laboral del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura. *Universidad de Piura*. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4527>
- Ascendo. (2023). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboralperdidas-de-recursos-humanos>
- Aste, E. G., Académica, V., García, V. G., Administrativo, V., & Reátegui, F. E. (2013). *Baremos de pruebas psicológicas: Niños y adolescentes*. 61.

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Ayala-Farfán, J. M. G. (2019). Level of work environment in the I.E. staff. José María Escrivá de Balaguer of the AA.HH. Talarite, sliver—Piura 2017. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/10364>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., García-Cueto, E., Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & GarcíaCueto, E. (2021). Organizational Climate Assessment: Psychometric properties of the ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177.
<https://doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>
- Barzola, I. I., Barzola Véliz, V. M., & Flores Barzola, W. J. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), Article 3.
- Business Empresarial. (2023). 53% of companies consider that labor conflicts will continue to increase in 2023. *Business Empresarial*.
<https://www.businessempresarial.com.pe/el-53-de-las-empresasconsidera-que-los-conflictos-laborales-seguiran-incrementandose-en-el-2023/>
- Calizaya, J. (2021). *Análisis psicométrico de la escala clima organizacional en servidores administrativos de una universidad pública*.
<https://journal.universidadean.edu.co/>

- Cameron, K. (2012). Responsible Leadership as Virtuous Leadership. En N. M. Pless & T. Maak (Eds.), *Responsible Leadership* (pp. 25-35). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-3995-6_4
- Cameron, K. (2021). *Positively Energizing Leadership: Virtuous Actions and Relationships That Create High Performance*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K., & Naughtan, J. (2014). Positive Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(4), Article 4. <https://doi.org/10.1177/0021886314549922>
- Canales, A. M., López Gómez, J. A., & Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(Extra 1), Article Extra 1.
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *Politikwissenschaft*, 3(10). <https://doi.org/10.17169/refubium-216>
- Ccoyo, K. J. (2022). *Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la Empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/xmlui/handle/upa/2071>
- Chávez, F. F. G., Altamirano, L. F. N., Vásquez, H. D. V., & Samaniego, V. H. V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), Article 9. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética del colegio de psicólogos*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruanaunion/deontologia-profesional/codigo-de-etica-colegio-de-psicologos-delperu/29258473>

- CONCYTEC. (2020). *Investigación aplicada. Glosario de términos*.
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El Análisis Factorial Como Técnica De Investigación En Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Frías, R., Fellingner Jusué, E. E., & Clarke, D. J. (2019). El rol de la confianza en las organizaciones. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 24(258), Article 258.
- Garcia, F. S. M., & Abad, D. A. R. (2020). WORK CLIMATE OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE ORGANIZATIONS OF THE CITY OF PIURA 2019. *TZHOECOEN*, 12(2), Article 2.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i2.1257>
- GestionRH. (2019, julio 26). Satisfacción laboral mundial. *GestionRH*.
<https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>
- Greco, P. B. T., Ongaro, J. D., Seidel, E. J., Machado, W. de L., McEwen, K., & Magnago, T. S. B. de S. (2020). Psychometric evaluation of the Resilience at Work Scale (RAW Scale—Brazil). *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75, e20210241. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0241>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Juárez-García, A., Merino-Soto, C., & García-Rivas, J. (2022). Psychometric

- Validity of the Areas of Work Life Scale (AWS) in Teachers and Healthcare Workers in México. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(8), Article 8.
<https://doi.org/10.3390/ejihpe13080111>
- Keith, T. Z. (2014). *Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* (2.^a ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315749099>
- Lakhani, K. R. (2018). La tolerancia al fracaso es la clave del desarrollo. *Integración & comercio*, 44 (Julio), Article 44 (Julio).
- Legorreta-Castañeda, A. J., Lucho-Constantino, C. A., Beltrán-Hernández, R. I., Coronel-Olivares, C., & Vázquez-Rodríguez, G. A. (2020). Psychometrics properties of laboral climate and biosorption of Water Pollutants by Fungal Pellets. *Water*, 12(4), Article 4.
<https://doi.org/10.3390/w12041155>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), Article 3.
<https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Mavrou, I. (2015). *Mavrou, I. (2015). Análisis Factorial Exploratorio: Cuestiones conceptuales y metodológicas. Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de Lenguas*, 19, 71-80. doi:10.26378/rnlael019283.
<https://doi.org/10.26378/rnlael019283>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment* (pp. xi, 485). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Méndez Martínez, C., & Rondón Sepúlveda, M. A. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207.
- Neira, J. (Director). (2020, noviembre 18). *¿Cómo hacer baremación para una prueba?* <https://www.youtube.com/watch?v=uSgeKW7gDrU>
- Olivera, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., Napán-Yactayo, A. C., Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023, febrero 9). *Economía— Latinoamérica tendrá un mercado laboral «altamente complejo» en 2023, indica la OIT*. France 24. <https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20230209a m%C3%A9rica-latina-tendr%C3%A1-un-mercado-laboral-altamentecomplejo-en-2023-indica-la-oit>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *La importancia de medir de forma eficaz el nivel de satisfacción de los empleados*. Equipos&talento. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2023/03/22/la-importancia-demedir-de-forma-eficaz-el-nivel-de-satisfaccion-de-los-empleados/>
- Ortiz-Cordova, S. M. (2021). Level of the work environment in the staff of the I.E Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, km50 – Chulucanas – Piura, 2017. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/22329>

- Peña-Suárez, E., Muñiz, J., Campillo-Álvarez, A., Fonseca-Pedrero, E., & García-Cueto, E. (2022). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psicothema*, 25, 137-144.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2012.260>
- PerúRetail. (2016, septiembre 9). El clima laboral mejoró en retailers que operan en Perú. *Perú Retail*. <https://www.peru-retail.com/clima-laboralmejoro-retailers-peru/>
- PerúRetail. (2023, enero 3). El 75% de peruanos valora su lugar de trabajo por el balance de vida laboral y personal. *Perú Retail*.
<https://www.peruretail.com/el-75-de-peruanos-valora-su-lugar-de-trabajo-por-el-balancede-vida-laboral-y-personal/>
- Platania, S., Paolillo, A., & Silva, S. A. (2021). The Italian Validation of OSCI: The Organizational and Safety Climate Inventory. *Safety*, 7(1), Article 1.
<https://doi.org/10.3390/safety7010022>
- Puitiza, C. M., Tejada, S., Morales Rojas, E., Chavez Quintana, S., & Sánchez Santillan, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú
//Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. Revista de la Universidad del Zulia, 11(31), Article 31.
- Quispe, A. M., Pinto, D. F., Huaman, M. R., Bueno, G. M., Valle-Campos, A., Quispe, A. M., Pinto, D. F., Huaman, M. R., Bueno, G. M., & ValleCampos, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83.

<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>

Ramos, C. A. (2021). Diseños de investigación no experimental. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), Article 1.

Redacción EC. (2018, agosto 20). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*.

<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-malclima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>

Risco-Cárdenas, M. N. (2019). Nivel de clima laboral en el personal de la I.E. Alejandro Sánchez Arteaga del distrito de la Arena-Piura 2017. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/11176>

Rodríguez, A. M. (2014). *Liderazgo y clima laboral*.

<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13312>

Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Psychometric properties of Organizational Climate as a Factor of Work Performance in MSMEs in Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Tripathi, S. (2022). Organizational climate and organizational politics: Understanding the role of employees using parallel mediation. *Evidencebased HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(3), Article 3.

<https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2020-0107>

Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido.

Adicciones, 34(4), Article 4. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>

- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 33(3), Article 3.
<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>
- VISMA. (2023). *EX trends in 2023*.
<https://latam.visma.com/globalassets/documents/latam/pdf/tendenciasde-ex-en-2023.pdf>
- Vizioli, N., Pagano, A., Vizioli, N., & Pagano, A. (2022). From alpha to omega: Estimation of ordinal reliability. A practical guide. *Revista Costarricense de Psicología*, 41(2), 119-136. <https://doi.org/10.22544/rcps.v41i02.02>
- White, M. (2022). Sample size in quantitative instrument validation studies: A systematic review of articles published in Scopus, 2021. *Heliyon*, 8(12), e12223. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12223>
- World Economic Foro. (2022, agosto 16). *The «resignation equation»: 5 factors that lead employees to resign*. Foro Económico Mundial.
<https://es.weforum.org/agenda/2022/08/la-ecuacion-de-la-renuncia-5factores-que-llevan-a-los-empleados-a-renunciar/>

ANEXOS

ANEXO 1a: Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021)	Sera medido a través de la Escala clima laboral, el cual tendrá 7 dimensiones las cuales son: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza ▪ Valor del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimiento de seguridad en el trabajo. ▪ Confianza en los líderes y compañeros de trabajo. ▪ Creencia en el valor y la importancia del trabajo. ▪ Sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo. 	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none">▪ Orientación hacia el equipo ▪ Tolerancia al fracaso Ética ▪	<ul style="list-style-type: none">▪ Cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo.▪ Sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.▪ Aceptación de errores como parte de aprendizaje.▪ Capacidad para aprender de los errores y seguir adelante. Respeto por las normas y reglas de la organización ▪	
--	--	--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none">▪ <p>Creatividad e innovación</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Empatía	<ul style="list-style-type: none">▪ Responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo. Fomento y apoyo a la creatividad y la innovación. Exploración y experimentación de nuevas ideas y enfoques. La comunicación abierta y receptiva.▪▪ El apoyo y ayuda mutua.	
--	--	--	---	--	--

ANEXO 1b: Tabla de especificaciones

Variable						
Clima laboral						
Definición conceptual						
Características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021)						
Definición operacional						
Sera medido a través de la Escala clima laboral, el cual tendrá 7 dimensiones las cuales son: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.						
Dimensión	Objetivo dimensional	Indicadores	N	%	Ítems	Orden
Confianza	Medir el grado de confianza en el entorno laboral, abordando el sentimiento de seguridad en el trabajo y la confianza en los líderes y compañeros de trabajo.	Sentimiento de seguridad en el trabajo	8	14%	1. Mi entorno laboral me hace sentir seguro.	+
					2. Así como valora su rentabilidad, la empresa valora mi seguridad.	+
					3. La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	+
					4. La empresa garantiza un entorno laboral seguro.	+
		Confianza en los líderes y compañeros de trabajo.			5. Mis jefes cultivan una relación armónica con todos.	+
					6. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso.	+
					7. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	+
					8. Mis compañeros fomentan un ambiente laboral armónico	+
Valor del trabajo	Evaluar la percepción de los empleados sobre la creencia en el valor y la	Creencia en el valor y la importancia del trabajo.	8	14%	9. La empresa valora las tareas que desempeño	+
					10. La empresa brinda un propósito claro y valioso a mi trabajo.	+

	importancia del trabajo, así como su sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo en su lugar de trabajo.				11. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados.	+
					12. La empresa aprecia el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	+
		Sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo			13. Observo cómo mi trabajo forma parte esencial de la misión de la empresa	+
					14. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento.	+
					15. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento.	+
					16. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo.	+
Orientación hacia el equipo	Evaluar el nivel de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo, así como el sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.	Cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo.	8	14%	17. En mi trabajo, nos apoyamos mutuamente para alcanzar nuestros objetivos.	+
					18. En mi trabajo, no dejamos que un compañero de equipo se sienta solo o aislado.	+
					19. Todos nos tratamos con respeto en el trabajo.	+
		20. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo			+	
		21. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común			+	
		22. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo			+	
		23. Mi equipo es como una segunda familia para mí			+	
24. En el trabajo, mis compañeros y yo compartimos un sentido de unidad	+					
Tolerancia al fracaso	Evaluar la capacidad de la empresa para		8	14%	25. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores	+

	fomentar la aceptación de errores como parte del proceso de aprendizaje y la habilidad de aprender de los errores y continuar avanzando.	Aceptación de errores como parte de aprendizaje.	8	14%	26. En mi trabajo, fomentamos que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza.	+
					27. Donde trabajo, se alienta a los empleados a admitir y aceptar sus errores sin temor	+
					28. En mi lugar de trabajo, los errores no afectan negativamente la autoconfianza de los empleados en su trabajo.	+
		Capacidad para aprender de los errores y seguir adelante.			29. Donde laboro, ofrecemos oportunidades para rectificar errores y seguir avanzando.	+
					30. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores.	+
					31. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación.	+
					32. Donde trabajo, se busca activamente soluciones en lugar de desanimarnos ante los errores.	+
Ética	Medir el grado de respeto por las normas y reglas de la organización, así como la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo, con el fin de evaluar la integridad ética en el entorno laboral.	Respeto por las normas y reglas de la organización	8	14%	33. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización.	+
					34. En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas.	+
					35. En mi trabajo, nos aseguramos de cumplir con todas las políticas y reglamentos	+
		Responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo.			36. Donde laboro, nos esforzamos por entender y seguir las reglas que rigen las tareas.	+
					37. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales.	+
					38. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles.	+

					39. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable.	+
					40. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones.	+
Creatividad e innovación	Evaluar el grado en que la empresa fomenta la creatividad y la innovación, así como la disposición a explorar y experimentar nuevas ideas y enfoques en el entorno laboral.	Fomento y apoyo a la creatividad y la innovación.	8	14%	41. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras.	+
					42. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos	+
					43. En mi trabajo, se incentiva a pensar más allá de las soluciones convencionales.	+
					44. Existen espacios y recursos donde proponer proyectos innovadores.	+
		45. Se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones en mi trabajo			+	
		46. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas			+	
		47. Existen espacios y recursos para colaborar en proyectos innovadores.			+	
		48. Las ideas originales se toman en cuenta en la toma de decisiones.			+	
Empatía	Evaluar la capacidad de la organización para fomentar una cultura de empatía a través de una comunicación abierta y receptiva, así como del apoyo y la ayuda	La comunicación abierta y receptiva.	8	14%	49. Se incentiva a los empleados a plantear preguntas y aclarar dudas abiertamente.	+
					50. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás	+
					51. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes	+
					52. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos.	+

	mutua entre los empleados.	El apoyo y ayuda mutua.			53. La empresa brinda un canal seguro para informar problemas.	+
					54. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados.	+
					55. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo.	+
					56. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos con los empleados.	+
		Total	5	100%		

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado participante,

Este es el cuestionario de la escala de clima laboral. Tu opinión es fundamental para ayudarnos a comprender mejor las condiciones y el ambiente en tu lugar de trabajo. A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones o ítems relacionados con diferentes aspectos de tu entorno laboral. Por favor, responde de manera honesta y sincera, basándote en tu experiencia personal en tu lugar de trabajo actual. No existen respuestas correctas ni incorrectas en este cuestionario, ya que buscamos tu percepción genuina. Si en algún ítem no estás seguro de la respuesta, selecciona la opción que mejor refleje tus experiencias y opiniones. Tu participación es completamente confidencial, y tus respuestas se utilizarán únicamente con fines de investigación. Agradecemos tu colaboración, ya que contribuirá a generar conocimiento valioso sobre el clima laboral en tu organización.

Sexo:

Edad:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Mi entorno laboral me hace sentir seguro.					
2. Así como valora su rentabilidad, la empresa valora mi seguridad.					
3. La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.					
4. La empresa garantiza un entorno laboral seguro.					
5. Mis jefes cultivan una relación armónica con todos.					
6. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso.					
7. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.					
8. Mis compañeros fomentan un ambiente laboral armónico					
9. La empresa valora las tareas que desempeño					

10. La empresa brinda un propósito claro y valioso a mi trabajo.					
11. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados.					
12. La empresa aprecia el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
13. Observo cómo mi trabajo forma parte esencial de la misión de la empresa					
14. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento.					
15. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento.					
16. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo.					
17. En mi trabajo, nos apoyamos mutuamente para alcanzar nuestros objetivos.					
18. En mi trabajo, no dejamos que un compañero de equipo se sienta solo o aislado.					
19. Todos nos tratamos con respeto en el trabajo.					
20. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo					
21. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común					
22. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo					
23. Mi equipo es como una segunda familia para mí					
24. En el trabajo, mis compañeros y yo compartimos un sentido de unidad					
25. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores					
26. En mi trabajo, fomentamos que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza.					
27. Donde trabajo, se alienta a los empleados a admitir y aceptar sus errores sin temor					

28. En mi lugar de trabajo, los errores no afectan negativamente la autoconfianza de los empleados en su trabajo.					
29. Donde laboro, ofrecemos oportunidades para rectificar errores y seguir avanzando.					
30. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores.					
31. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación					
32. Donde trabajo, se busca activamente soluciones en lugar de desanimarnos ante los errores.					
33. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización.					
34. En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas.					
35. En mi trabajo, nos aseguramos de cumplir con todas las políticas y reglamentos					
36. Donde laboro, nos esforzamos por entender y seguir las reglas que rigen las tareas.					
37. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales.					
38. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles.					
39. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable.					
40. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones.					
41. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras.					
42. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos					
43. En mi trabajo, se incentiva a pensar más allá de las soluciones convencionales.					

44. Existen espacios y recursos donde proponer proyectos innovadores.					
45. Se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones en mi trabajo					
46. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas					
47. Existen espacios y recursos para colaborar en proyectos innovadores.					
48. Las ideas originales se toman en cuenta en la toma de decisiones.					
49. Se incentiva a los empleados a plantear preguntas y aclarar dudas abiertamente.					
50. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás					
51. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes					
52. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos.					
53. La empresa brinda un canal seguro para informar problemas.					
54. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados.					
55. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo.					
56. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos con los empleados.					

ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Escala de Clima Laboral en Piura 2023

Investigadores: Astrid Carolina Meléndez Ramos y Katherine Janet Fiestas Calderón

Propósito de la investigación: Le invitamos a participar en un estudio llamado "Construcción y análisis psicométrico: Escala del clima laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Piura 2023", que tiene como objetivo evaluar el ambiente laboral de trabajadores en instituciones públicas y privadas en la ciudad de Piura. Este estudio es realizado por estudiantes de Psicología de la Universidad César Vallejo en Piura y cuenta con la aprobación de la universidad y de las instituciones donde se llevará a cabo.

Procedimiento: Si decide participar, se le hará una encuesta o entrevista que tomará unos 25 minutos. Las respuestas serán anónimas, identificadas solo por un número.

Participación voluntaria: Puede hacer preguntas para aclarar dudas antes de decidir si participar. Su elección será respetada, y puede retirarse en cualquier momento.

Riesgos: No hay riesgos significativos en participar en este estudio. Si hay preguntas incómodas, puede optar por no responderlas.

Beneficios: Los resultados se compartirán con las instituciones. No habrá beneficios económicos, pero el estudio podría beneficiar a la salud pública.

Confidencialidad: Sus respuestas serán confidenciales y no se usarán para otros fines. Los datos se eliminarán después de un tiempo.

Consentimiento: Después de leer esto, autorizo mi participación en la investigación mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 04: MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de clima laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANGELICA BAYONA CALLE			
Grado profesional:	Maestro (X)	Doctor ()		
Área de formación académica:	Ética (X)	Social ()	Clinica ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y organizacional			
Institución donde labora:	MPT.			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	comportamiento parental negligente			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala de clima laboral
Autora:	Katherine Janet Fiestas Calderón Astrid Carolina Melendez Ramos
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y colectivo Formato impreso con los ítems y las preguntas
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito organizacional
Significación:	La escala mide el clima laboral, definido como Características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021). La escala tiene 7 dimensiones las cuales son: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de clima laboral. La escala de clima laboral se basa en la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. En la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario, el clima laboral es considerado como uno de los factores clave para lograr un alto desempeño y bienestar en las organizaciones. Es, dicho de otro modo, la percepción compartida de los colaboradores acerca de las características del ambiente	Confianza	La dimensión de confianza en el clima laboral se enfoca en la importancia de fomentar la sensación de seguridad y confianza en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral, compromiso y bienestar psicológico.
	Valor del trabajo	En cuanto a la dimensión valor del trabajo, esta hace referencia a la percepción de los colaboradores sobre el significado y propósito de su trabajo, y está compuesta por dos indicadores que miden la creencia en la importancia del trabajo y el sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo.
	Orientación hacia el equipo	La dimensión orientación hacia el equipo, puede resumirse como la forma en que los colaboradores perciben el trabajo en equipo y la colaboración en la organización. Según algunos estudios, los indicadores clave para comprender

INVESTIGACIÓN
OCV



de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021).		esta dimensión pueden resumirse en la cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo y el sentimiento de pertenencia en el equipo.
	Tolerancia al fracaso	La dimensión de tolerancia al fracaso es crucial para el clima laboral según la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. Esta dimensión se refiere a la actitud de los miembros de la organización hacia los errores y fracasos, y su capacidad para aprender y seguir adelante.
	Ética	La dimensión ética tiene dos indicadores: Respeto por las normas y reglas de la organización, y la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo se enfoca en la importancia de los valores éticos compartidos y el respeto por las normas y reglas de la organización.
	Creatividad e innovación	La dimensión de creatividad e innovación se refiere a la capacidad de la organización para fomentar y apoyar la creatividad y la innovación en su personal, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación.
	Empatía	La empatía en el clima laboral es la habilidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Se trata de mostrar un genuino interés por los demás, escuchar activamente, ser sensible a sus necesidades y actuar con compasión. Dos indicadores clave para medir la empatía en el clima laboral son la comunicación abierta y receptiva, y el apoyo y ayuda mutua.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la Escala de clima laboral elaborado por Katherine Janet Fiestas Calderón y Astin Carolina Melendez Ramos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

dejar debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Primera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de confianza en el entorno laboral, abordando el sentimiento de seguridad en el trabajo y la confianza en los líderes y compañeros de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de seguridad en el trabajo	1. Mi entorno laboral me hace sentir seguro.	4	4	4	
	2. Así como valora su rentabilidad, la empresa valora mi seguridad.	4	4	4	
	3. La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	4	4	4	
	4. La empresa garantiza un entorno laboral seguro.	4	4	4	
Confianza en los líderes y compañeros de trabajo	5. Mis jefes cultivan una relación armónica con todos.	4	4	4	
	6. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso.	4	4	4	
	7. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	4	4	4	
	8. Mis compañeros fomentan un ambiente laboral armónico.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Segunda dimensión: Valor del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la percepción de los empleados sobre la creencia en el valor y la importancia del trabajo, así como su sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo en su lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencia en el valor y la importancia del trabajo	9. La empresa valora las tareas que desempeño.	4	4	4	
	10. La empresa brinda un propósito claro y valioso a mi trabajo.	4	4	4	
	11. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados.	4	4	4	
	12. La empresa aprecia el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	
Sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo	13. Observo cómo mi trabajo forma parte esencial de la misión de la empresa.	3	3	3	MI TRABAJO FORMA PARTE ESENCIAL DE LA MISIÓN DE LA E.A.E.
	14. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento.	4	4	4	
	15. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento.	4	4	4	
	16. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo.	3	3	3	EL TRABAJO QUE REALIZO TIENE UN PROPÓSITO SIGNIFICATIVO.

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Tercera dimensión: Orientación hacia el equipo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo, así como el sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo	17. En mi trabajo, nos apoyamos mutuamente para alcanzar nuestros objetivos.	4	4	4	
	18. En mi trabajo, no dejamos que un compañero de equipo se sienta solo o aislado.	1	1	1	DEBE IR EN CONFIANZA



Sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.	19. Todos nos tratamos con respeto en el trabajo.	4	4	4.	
	20. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo.	4	4	4.	
	21. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común.	4	4	4.	
	22. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo.	4	4	4.	
	23. Mi equipo es como una segunda familia para mí.	4	4	4.	
	24. En el trabajo, mis compañeros y yo compartimos un sentido de unidad.	4	4	4.	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Cuarta dimensión: Tolerancia al fracaso
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la empresa para fomentar la aceptación de errores como parte del proceso de aprendizaje y la habilidad de aprender de los errores y continuar avanzando.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación de errores como parte de aprendizaje.	25. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores.	4	4	4	
	26. En mi trabajo, fomentamos que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza.	4	4	4	
	27. Donde trabajo, se alienta a los empleados a admitir y aceptar sus errores sin temor.	4	4	4	
	28. En mi lugar de trabajo, los errores no afectan negativamente la autoconfianza de los empleados en su trabajo.	4	4	4	
Capacidad para aprender de los errores y seguir adelante.	29. Donde laboro, ofrecemos oportunidades para rectificar errores y seguir avanzando.	4	4	4	
	30. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores.	4	4	4	
	31. Donde trabajo, se busca activamente soluciones en lugar de desanimarnos ante los errores.	4	4	4	
	32. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Quinta dimensión: Ética
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de respeto por las normas y reglas de la organización, así como la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo, con el fin de evaluar la integridad ética en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto por las normas y reglas de la organización	33. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización.	3	3	3	EN MI TRABAJO...
	34. En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas.	4	4	4	
	35. En mi trabajo, nos aseguramos				



	de cumplir con todas las políticas y reglamentos	4	4	4	
	36. Donde laboro, nos esforzamos por entender y seguir las reglas que rigen las tareas.	3	3	3	EN MI TRAB.
Responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo.	37. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales.	4	4	4	
	38. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles.	4	4	4	
	39. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable.	4	4	4	
	40. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Sexta dimensión: Creatividad e innovación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado en que la empresa fomenta la creatividad y la innovación, así como la disposición a explorar y experimentar nuevas ideas y enfoques en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento y apoyo a la creatividad y la innovación.	41. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras.	4	4	4	
	42. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos.	4	4	4	
	43. En mi trabajo, se incentiva a pensar más allá de las soluciones convencionales.	4	4	4	
	44. Existen espacios y recursos donde proponer proyectos innovadores.	4	4	4	
Exploración y experimentación de nuevas ideas y enfoques.	45. Se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones en mi trabajo.	4	4	4	
	46. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas.	4	4	4	
	47. Existen espacios y recursos para colaborar en proyectos innovadores.	4	4	4	
	48. Las ideas originales se toman en cuenta en la toma de decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Séptima dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la organización para fomentar una cultura de empatía a través de una comunicación abierta y receptiva, así como del apoyo y la ayuda mutua entre los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La comunicación abierta y receptiva.	49. Se incentiva a los empleados a plantear preguntas y aclarar dudas abiertamente.	4	4	4	
	50. La empresa brinda un canal seguro para informar problemas.	4	4	4	
	51. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos con los empleados.	4	4	4	
	52. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	53. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás.	4	4	4	
El apoyo y ayuda mutua	54. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados.	4	4	4	
	55. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo.	4	4	4	
	56. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes.	4	4	4	

Abeyma
Dr. Angélica Bayona Calle
Psicóloga
93.9 15502

Firma del evaluador

DNI:

 INVESTIGA
UCV

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de clima laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Angel Oswaldo Saavedra Sanchez			
Grado profesional:	Maestro (X)	Doctor ()		
Área de formación académica:	Educativa (X)	Social ()	Clínica ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, organizacional			
Institución donde labora:	Fuerza Aérea del Perú Universidad Cesar Vallejo			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	comportamiento parental negligente			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala de clima laboral
Autora:	Katherine Janet Fiestas Calderón Astrid Carolina Melendez Ramos
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y colectivo Formato impreso con los ítems y las preguntas
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito organizacional
Significación:	La escala mide el clima laboral, definido como Características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021). La escala tiene 7 dimensiones las cuales son: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p data-bbox="392 394 651 416">Escala de clima laboral.</p> <p data-bbox="392 450 651 1003">La escala de clima laboral se basa en la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. En la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario, el clima laboral es considerado como uno de los factores clave para lograr un alto desempeño y bienestar en las organizaciones. Es, dicho de otro modo, la percepción compartida de los colaboradores acerca de las características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021).</p>	Confianza	La dimensión de confianza en el clima laboral se enfoca en la importancia de fomentar la sensación de seguridad y confianza en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral, compromiso y bienestar psicológico.
	Valor del trabajo	En cuanto a la dimensión valor del trabajo, esta hace referencia a la percepción de los colaboradores sobre el significado y propósito de su trabajo, y está compuesta por dos indicadores que miden la creencia en la importancia del trabajo y el sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo.
	Orientación hacia el equipo	La dimensión orientación hacia el equipo, puede resumirse como la forma en que los colaboradores perciben el trabajo en equipo y la colaboración en la organización. Según algunos estudios, los indicadores clave para comprender esta dimensión pueden resumirse en la cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo y el sentimiento de pertenencia en el equipo.
	Tolerancia al fracaso	La dimensión de tolerancia al fracaso es crucial para el clima laboral según la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. Esta dimensión se refiere a la actitud de los miembros de la organización hacia los errores y fracasos, y su capacidad para aprender y seguir adelante.
	Ética	La dimensión ética tiene dos indicadores: Respeto por las normas y reglas de la organización; y la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo se enfoca en la importancia de los valores éticos compartidos y el respeto por las normas y reglas de la organización.
	Creatividad e innovación	La dimensión de creatividad e innovación se refiere a la capacidad de la organización para fomentar y apoyar la creatividad y la innovación en su personal, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación.
	Empatía	La empatía en el clima laboral es la habilidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Se trata de mostrar un genuino interés por los demás, escuchar activamente, ser sensible a sus necesidades y

		actuar con compasión. Dos indicadores clave para medir la empatía en el clima laboral son la comunicación abierta y receptiva, y el apoyo y ayuda mutua.
--	--	--

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la Escala de clima laboral elaborado por Katherine Janet Fiestas Calderón y Astrid Carolina Melendez Ramos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Primera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de confianza en el entorno laboral, abordando el sentimiento de seguridad en el trabajo y la confianza en los líderes y compañeros de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de seguridad en el trabajo	1. Mi entorno laboral me hace sentir seguro.	4	4	4	
	2. Así como valora su rentabilidad, la empresa valora mi seguridad.	4	4	4	
	3. La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	4	4	4	
	4. La empresa garantiza un entorno laboral seguro.	4	4	4	
Confianza en los líderes y compañeros de trabajo	5. Mis jefes cultivan una relación armónica con todos.	4	4	4	
	6. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso.	4	4	4	
	7. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	4	4	4	
	8. Mis compañeros fomentan un ambiente laboral armónico	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Segunda dimensión: Valor del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la percepción de los empleados sobre la creencia en el valor y la importancia del trabajo, así como su sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo en su lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencia en el valor y la importancia del trabajo.	9. La empresa valora las tareas que desempeño	4	4	4	
	10. La empresa brinda un propósito claro y valioso a mi trabajo.	4	4	4	

	11. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados.	4	4	4	
	12. La empresa aprecia el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	
Sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo	13. Observo cómo mi trabajo forma parte esencial de la misión de la empresa	4	4	4	
	14. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento.	4	4	4	
	15. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento.	4	4	4	
	16. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Tercera dimensión: Orientación hacia el equipo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo, así como el sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo.	17. En mi trabajo, nos apoyamos mutuamente para alcanzar nuestros objetivos.	4	4	4	
	18. En mi trabajo, no dejamos que un compañero de equipo se sienta solo o aislado.	4	4	4	
	19. Todos nos tratamos con respeto en el trabajo.	4	4	4	
	20. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.	21. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común	4	4	4	
	22. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo	4	4	4	
	23. Mi equipo es como una segunda familia para mí	4	4	4	
	24. En el trabajo, mis compañeros y yo compartimos un sentido de unidad	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Cuarta dimensión: Tolerancia al fracaso

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la empresa para fomentar la aceptación de errores como parte del proceso de aprendizaje y la habilidad de aprender de los errores y continuar avanzando.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación de errores como parte de aprendizaje.	25. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores	4	4	4	
	26. En mi trabajo, fomentamos que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza.	4	4	4	
	27. Donde trabajo, se alienta a los empleados a admitir y aceptar sus errores sin temor	4	4	4	
	28. En mi lugar de trabajo, los errores no afectan negativamente la autoconfianza de los empleados en su trabajo.	4	4	4	
Capacidad para aprender de los errores y seguir adelante.	29. Donde laboro, ofrecemos oportunidades para rectificar errores y seguir avanzando.	4	4	4	
	30. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores.	4	4	4	
	31. Donde trabajo, se busca activamente soluciones en lugar de desanimarnos ante los errores.	4	4	4	
	32. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Quinta dimensión: Ética
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de respeto por las normas y reglas de la organización, así como la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo, con el fin de evaluar la integridad ética en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto por las normas y reglas de la organización	33. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización.	4	4	4	
	34. En mi trabajo respetan y	4	4	4	

	cumplen con las normas y reglas establecidas.				
	35. En mi trabajo, nos aseguramos de cumplir con todas las políticas y reglamentos	4	4	4	
	36. Donde laboro, nos esforzamos por entender y seguir las reglas que rigen las tareas.	4	4	4	
Responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo.	37. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales.	4	4	4	
	38. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles.	4	4	4	
	39. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable.	4	4	4	
	40. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Sexta dimensión: Creatividad e innovación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado en que la empresa fomenta la creatividad y la innovación, así como la disposición a explorar y experimentar nuevas ideas y enfoques en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento y apoyo a la creatividad y la innovación.	41. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras.	4	4	4	
	42. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos	4	4	4	
	43. En mi trabajo, se incentiva a pensar más allá de las soluciones convencionales.	4	4	4	
	44. Existen espacios y recursos donde proponer proyectos innovadores.	4	4	4	
Exploración y experimentación de nuevas ideas y enfoques.	45. Se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones en mi trabajo	4	4	4	
	46. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas	4	4	4	
	47. Existen espacios y recursos para	4	4	4	

	colaborar en proyectos innovadores.				
	48. Las ideas originales se toman en cuenta en la toma de decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Séptima dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la organización para fomentar una cultura de empatía a través de una comunicación abierta y receptiva, así como del apoyo y la ayuda mutua entre los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La comunicación abierta y receptiva.	49. Se incentiva a los empleados a plantear preguntas y aclarar dudas abiertamente.	4	4	4	
	50. La empresa brinda un canal seguro para informar problemas.	4	4	4	
	51. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos con los empleados.	4	4	4	
	52. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos.	4	4	4	
El apoyo y ayuda mutua.	53. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás.	4	4	4	
	54. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados.	4	4	4	
	55. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo.	4	4	4	
	56. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes.	4	4	4	



Firma del Experto validador
CPs.P:26968
Angel Saavedra Sanchez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de clima laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María López Oquena			
Grado profesional:	Maestro (X)	Doctor ()		
Área de formación académica:	Educativa ()	Social ()	Clínica (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica Salud ocupacional			
Institución donde labora:	San Pedro de Chimbote			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala de clima laboral
Autora:	Katherine Janet Fiestas Calderón Astrid Carolina Melendez Ramos
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y colectivo Formato impreso con los ítems y las preguntas
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito organizacional
Significación:	La escala mide el clima laboral, definido como Características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021). La escala tiene 7 dimensiones las cuales son: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

<p>Escala de clima laboral.</p> <p>La escala de clima laboral se basa en la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. En la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario, el clima laboral es considerado como uno de los factores clave para lograr un alto desempeño y bienestar en las organizaciones. Es, dicho de otro modo, la percepción compartida de los colaboradores acerca de las características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021).</p>	Confianza	La dimensión de confianza en el clima laboral se enfoca en la importancia de fomentar la sensación de seguridad y confianza en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral, compromiso y bienestar psicológico.
	Valor del trabajo	En cuanto a la dimensión valor del trabajo, esta hace referencia a la percepción de los colaboradores sobre el significado y propósito de su trabajo, y está compuesta por dos indicadores que miden la creencia en la importancia del trabajo y el sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo.
	Orientación hacia el equipo	La dimensión orientación hacia el equipo, puede resumirse como la forma en que los colaboradores perciben el trabajo en equipo y la colaboración en la organización. Según algunos estudios, los indicadores clave para comprender esta dimensión pueden resumirse en la cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo y el sentimiento de pertenencia en el equipo.
	Tolerancia al fracaso	La dimensión de tolerancia al fracaso es crucial para el clima laboral según la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. Esta dimensión se refiere a la actitud de los miembros de la organización hacia los errores y fracasos, y su capacidad para aprender y seguir adelante.
	Ética	La dimensión ética tiene dos indicadores: Respeto por las normas y reglas de la organización; y la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo se enfoca en la importancia de los valores éticos compartidos y el respeto por las normas y reglas de la organización.
	Creatividad e innovación	La dimensión de creatividad e innovación se refiere a la capacidad de la organización para fomentar y apoyar la creatividad y la innovación en su personal, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación.
	Empatía	La empatía en el clima laboral es la habilidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Se trata de mostrar un genuino interés por los demás, escuchar activamente, ser sensible a sus necesidades y actuar con compasión. Dos indicadores clave para medir la empatía en el clima laboral son la comunicación abierta y receptiva, y el apoyo y ayuda mutua.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la Escala de clima laboral elaborado por Katherine Janet Fiestas Calderón y Astrid Carolina Melendez Ramos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Primera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de confianza en el entorno laboral, abordando el sentimiento de seguridad en el trabajo y la confianza en los líderes y compañeros de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de seguridad en el trabajo	1. Mi entorno laboral me hace sentir seguro.	4	4	4	
	2. Así como valora su rentabilidad, la empresa valora mi seguridad.	4	4	4	
	3. La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	4	4	4	
	4. La empresa garantiza un entorno laboral seguro.	4	4	4	
Confianza en los líderes y compañeros de trabajo	5. Mis jefes cultivan una relación armónica con todos.	4	4	4	
	6. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso.	4	4	4	
	7. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	4	4	4	
	8. Mis compañeros fomentan un ambiente laboral armónico	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Segunda dimensión: Valor del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la percepción de los empleados sobre la creencia en el valor y la importancia del trabajo, así como su sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo en su lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencia en el valor y la importancia del trabajo.	9. La empresa valora las tareas que desempeño	4	4	4	
	10. La empresa brinda un propósito claro y valioso a mi trabajo.	4	4	4	
	11. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados.	4	4	4	
	12. La empresa aprecia el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	
Sentimiento de que	13. Observo cómo mi trabajo forma	4	4	4	

el trabajo tiene un propósito significativo	parte esencial de la misión de la empresa				
	14. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento.	4	4	4	
	15. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento.	4	4	4	
	16. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Tercera dimensión: Orientación hacia el equipo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo, así como el sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo.	17. En mi trabajo, nos apoyamos mutuamente para alcanzar nuestros objetivos.	4	4	4	
	18. En mi trabajo, no dejamos que un compañero de equipo se sienta solo o aislado.	4	4	4	
	19. Todos nos tratamos con respeto en el trabajo.	4	4	4	
	20. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.	21. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común	4	4	4	
	22. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo	4	4	4	
	23. Mi equipo es como una segunda familia para mí	4	4	4	
	24. En el trabajo, mis compañeros y yo compartimos un sentido de unidad	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Cuarta dimensión: Tolerancia al fracaso
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la empresa para fomentar la aceptación de errores como parte del proceso de aprendizaje y la habilidad de aprender de los errores y continuar avanzando.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación de errores como parte de aprendizaje.	25. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores	4	4	4	
	26. En mi trabajo, fomentamos que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza.	4	4	4	
	27. Donde trabajo, se alienta a los empleados a admitir y aceptar sus errores sin temor	4	4	4	
	28. En mi lugar de trabajo, los errores no afectan negativamente la autoconfianza de los empleados en su trabajo.	4	4	4	
Capacidad para aprender de los errores y seguir adelante.	29. Donde laboro, ofrecemos oportunidades para rectificar errores y seguir avanzando.	4	4	4	
	30. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores.	4	4	4	
	31. Donde trabajo, se busca activamente soluciones en lugar de desanimarnos ante los errores.	4	4	4	
	32. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Quinta dimensión: Ética
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de respeto por las normas y reglas de la organización, así como la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo, con el fin de evaluar la integridad ética en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto por las normas y reglas de la organización	33. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización.	4	4	4	
	34. En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas.	4	4	4	
	35. En mi trabajo, nos aseguramos de cumplir con todas las políticas	4	4	4	

	y reglamentos				
	36. Donde laboro, nos esforzamos por entender y seguir las reglas que rigen las tareas.	4	4	4	
Responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo.	37. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales.	4	4	4	
	38. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles.	4	4	4	
	39. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable.	4	4	4	
	40. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Sexta dimensión: Creatividad e innovación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado en que la empresa fomenta la creatividad y la innovación, así como la disposición a explorar y experimentar nuevas ideas y enfoques en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento y apoyo a la creatividad y la innovación.	41. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras.	4	4	4	
	42. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos	4	4	4	
	43. En mi trabajo, se incentiva a pensar más allá de las soluciones convencionales.	4	4	4	
	44. Existen espacios y recursos donde proponer proyectos innovadores.	4	4	4	
Exploración y experimentación de nuevas ideas y enfoques.	45. Se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones en mi trabajo	4	4	4	
	46. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas	4	4	4	
	47. Existen espacios y recursos para colaborar en proyectos innovadores.	4	4	4	
	48. Las ideas originales se toman en cuenta en la toma de decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Séptima dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la organización para fomentar una cultura de empatía a través de una comunicación abierta y receptiva, así como del apoyo y la ayuda mutua entre los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La comunicación abierta y receptiva.	49. Se incentiva a los empleados a plantear preguntas y aclarar dudas abiertamente.	4	4	4	
	50. La empresa brinda un canal seguro para informar problemas.	4	4	4	
	51. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos con los empleados.	4	4	4	
	52. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos.	4	4	4	
El apoyo y ayuda mutua.	53. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás.	4	4	4	
	54. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados.	4	4	4	
	55. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo.	4	4	4	
	56. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 43975167

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de clima laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Elizabeth Jane Carcelén Niño			
Grado profesional:	Maestro (X)	Doctor ()		
Área de formación académica:	Educativa (X)	Social ()	Clínica ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos Gestión del talento			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo Universidad Privada del Norte Makro franquicias			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala de clima laboral
Autora:	Katherine Janet Fiestas Calderón Astrid Carolina Melendez Ramos
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y colectivo Formato impreso con los ítems y las preguntas
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito organizacional
Significación:	La escala mide el clima laboral, definido como Características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021). La escala tiene 7 dimensiones las cuales son: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
-------------	-----------	------------

	(dimensiones)	
<p>Escala de clima laboral.</p> <p>La escala de clima laboral se basa en la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. En la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario, el clima laboral es considerado como uno de los factores clave para lograr un alto desempeño y bienestar en las organizaciones. Es, dicho de otro modo, la percepción compartida de los colaboradores acerca de las características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021).</p>	Confianza	La dimensión de confianza en el clima laboral se enfoca en la importancia de fomentar la sensación de seguridad y confianza en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral, compromiso y bienestar psicológico.
	Valor del trabajo	En cuanto a la dimensión valor del trabajo, esta hace referencia a la percepción de los colaboradores sobre el significado y propósito de su trabajo, y está compuesta por dos indicadores que miden la creencia en la importancia del trabajo y el sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo.
	Orientación hacia el equipo	La dimensión orientación hacia el equipo, puede resumirse como la forma en que los colaboradores perciben el trabajo en equipo y la colaboración en la organización. Según algunos estudios, los indicadores clave para comprender esta dimensión pueden resumirse en la cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo y el sentimiento de pertenencia en el equipo.
	Tolerancia al fracaso	La dimensión de tolerancia al fracaso es crucial para el clima laboral según la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. Esta dimensión se refiere a la actitud de los miembros de la organización hacia los errores y fracasos, y su capacidad para aprender y seguir adelante.
	Ética	La dimensión ética tiene dos indicadores: Respeto por las normas y reglas de la organización; y la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo se enfoca en la importancia de los valores éticos compartidos y el respeto por las normas y reglas de la organización.
	Creatividad e innovación	La dimensión de creatividad e innovación se refiere a la capacidad de la organización para fomentar y apoyar la creatividad y la innovación en su personal, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación.
	Empatía	La empatía en el clima laboral es la habilidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Se trata de mostrar un genuino interés por los demás, escuchar activamente, ser sensible a sus necesidades y actuar con compasión. Dos indicadores clave para medir la empatía en el clima laboral son la comunicación abierta y receptiva, y el apoyo y ayuda mutua.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la Escala de clima laboral elaborado por Katherine Janet Fiestas Calderón y Astrid Carolina Melendez Ramos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Primera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de confianza en el entorno laboral, abordando el sentimiento de seguridad en el trabajo y la confianza en los líderes y compañeros de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de seguridad en el trabajo	1. Mi entorno laboral me hace sentir seguro.	4	4	4	
	2. Así como valora su rentabilidad, la empresa valora mi seguridad.	4	4	4	
	3. La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	4	4	4	
	4. La empresa garantiza un entorno laboral seguro.	4	4	4	
Confianza en los líderes y compañeros de trabajo	5. Mis jefes cultivan una relación armónica con todos.	4	4	4	
	6. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso.	4	4	4	
	7. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	4	4	4	
	8. Mis compañeros fomentan un ambiente laboral armónico	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Segunda dimensión: Valor del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la percepción de los empleados sobre la creencia en el valor y la importancia del trabajo, así como su sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo en su lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencia en el valor y la importancia del trabajo.	9. La empresa valora las tareas que desempeño	4	4	4	
	10. La empresa brinda un propósito claro y valioso a mi trabajo.	4	4	4	
	11. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados.	4	4	4	
	12. La empresa aprecia el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	
Sentimiento de que	13. Observo cómo mi trabajo forma	4	4	4	

el trabajo tiene un propósito significativo	parte esencial de la misión de la empresa				
	14. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento.	4	4	4	
	15. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento.	4	4	4	
	16. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Tercera dimensión: Orientación hacia el equipo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo, así como el sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo.	17. En mi trabajo, nos apoyamos mutuamente para alcanzar nuestros objetivos.	4	4	4	
	18. En mi trabajo, no dejamos que un compañero de equipo se sienta solo o aislado.	4	4	4	
	19. Todos nos tratamos con respeto en el trabajo.	4	4	4	
	20. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.	21. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común	4	4	4	
	22. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo	4	4	4	
	23. Mi equipo es como una segunda familia para mí	4	4	4	
	24. En el trabajo, mis compañeros y yo compartimos un sentido de unidad	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Cuarta dimensión: Tolerancia al fracaso
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la empresa para fomentar la aceptación de errores como parte del proceso de aprendizaje y la habilidad de aprender de los errores y continuar avanzando.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación de errores como parte de aprendizaje.	25. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores	4	4	4	
	26. En mi trabajo, fomentamos que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza.	4	4	4	
	27. Donde trabajo, se alienta a los empleados a admitir y aceptar sus errores sin temor	4	4	4	
	28. En mi lugar de trabajo, los errores no afectan negativamente la autoconfianza de los empleados en su trabajo.	4	4	4	
Capacidad para aprender de los errores y seguir adelante.	29. Donde laboro, ofrecemos oportunidades para rectificar errores y seguir avanzando.	4	4	4	
	30. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores.	4	4	4	
	31. Donde trabajo, se busca activamente soluciones en lugar de desanimarnos ante los errores.	4	4	4	
	32. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Quinta dimensión: Ética
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de respeto por las normas y reglas de la organización, así como la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo, con el fin de evaluar la integridad ética en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto por las normas y reglas de la organización	33. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización.	4	4	4	
	34. En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas.	4	4	4	
	35. En mi trabajo, nos aseguramos de cumplir con todas las políticas	4	4	4	

	y reglamentos				
	36. Donde laboro, nos esforzamos por entender y seguir las reglas que rigen las tareas.	4	4	4	
Responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo.	37. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales.	4	4	4	
	38. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles.	4	4	4	
	39. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable.	4	4	4	
	40. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral


- Sexta dimensión: Creatividad e innovación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado en que la empresa fomenta la creatividad y la innovación, así como la disposición a explorar y experimentar nuevas ideas y enfoques en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento y apoyo a la creatividad y la innovación.	41. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras.	4	4	4	
	42. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos	4	4	4	
	43. En mi trabajo, se incentiva a pensar más allá de las soluciones convencionales.	4	4	4	
	44. Existen espacios y recursos donde proponer proyectos innovadores.	4	4	4	
Exploración y experimentación de nuevas ideas y enfoques.	45. Se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones en mi trabajo	4	4	4	
	46. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas	4	4	4	
	47. Existen espacios y recursos para colaborar en proyectos innovadores.	4	4	4	
	48. Las ideas originales se toman en cuenta en la toma de decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Séptima dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la organización para fomentar una cultura de empatía a través de una comunicación abierta y receptiva, así como del apoyo y la ayuda mutua entre los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La comunicación abierta y receptiva.	49. Se incentiva a los empleados a plantear preguntas y aclarar dudas abiertamente.	4	4	4	
	50. La empresa brinda un canal seguro para informar problemas.	4	4	4	
	51. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos con los empleados.	4	4	4	
	52. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos.	4	4	4	
El apoyo y ayuda mutua.	53. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás.	4	4	4	
	54. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados.	4	4	4	
	55. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo.	4	4	4	
	56. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes.	4	4	4	


Lic. Elizabeth J. Carcelén Niño
Ψ PSICOLOGA
C.P.F. N° 14380

Firma del evaluador

DNI: 42898699

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de clima laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Christian Andrew Chávez Ayala			
Grado profesional:	Maestro (X)	Doctor ()		
Área de formación académica:	Educativa (X)	Social ()	Clínica ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología ocupacional Seguridad basada en el comportamiento Desarrollo organizacional			
Institución donde labora:	Universidad Autónoma del Perú			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Construcción de escala de actitudes hacia la corrupción Construcción de escala de habilidades para la vida Construcción de escala de actitudes hacia el aborto inducido Construcción de escala de comportamiento parental negligente			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala de clima laboral
Autora:	Katherine Janet Fiestas Calderón Astrid Carolina Melendez Ramos
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y colectivo Formato impreso con los ítems y las preguntas
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito organizacional
Significación:	La escala mide el clima laboral, definido como Características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021). La escala tiene 7 dimensiones las cuales son: confianza, valor del trabajo, orientación hacia el equipo, empatía, tolerancia al fracaso, ética y creatividad e innovación.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala de clima laboral.</p> <p>La escala de clima laboral se basa en la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. En la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario, el clima laboral es considerado como uno de los factores clave para lograr un alto desempeño y bienestar en las organizaciones. Es, dicho de otro modo, la percepción compartida de los colaboradores acerca de las características del ambiente de trabajo, incluyendo los valores, las prácticas, las políticas, el liderazgo y las interacciones entre los miembros de la organización (Cameron, 2021).</p>	Confianza	La dimensión de confianza en el clima laboral se enfoca en la importancia de fomentar la sensación de seguridad y confianza en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral, compromiso y bienestar psicológico.
	Valor del trabajo	En cuanto a la dimensión valor del trabajo, esta hace referencia a la percepción de los colaboradores sobre el significado y propósito de su trabajo, y está compuesta por dos indicadores que miden la creencia en la importancia del trabajo y el sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo.
	Orientación hacia el equipo	La dimensión orientación hacia el equipo, puede resumirse como la forma en que los colaboradores perciben el trabajo en equipo y la colaboración en la organización. Según algunos estudios, los indicadores clave para comprender esta dimensión pueden resumirse en la cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo y el sentimiento de pertenencia en el equipo.
	Tolerancia al fracaso	La dimensión de tolerancia al fracaso es crucial para el clima laboral según la teoría del liderazgo positivo y rendimiento extraordinario. Esta dimensión se refiere a la actitud de los miembros de la organización hacia los errores y fracasos, y su capacidad para aprender y seguir adelante.
	Ética	La dimensión ética tiene dos indicadores: Respeto por las normas y reglas de la organización; y la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo se enfoca en la importancia de los valores éticos compartidos y el respeto por las normas y reglas de la organización.
	Creatividad e innovación	La dimensión de creatividad e innovación se refiere a la capacidad de la organización para fomentar y apoyar la creatividad y la innovación en su personal, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mayor motivación.
	Empatía	La empatía en el clima laboral es la habilidad de comprender y compartir las emociones y perspectivas de los demás. Se trata de mostrar un genuino interés por los demás, escuchar activamente, ser sensible a sus necesidades y actuar con compasión. Dos indicadores clave para

		medir la empatía en el clima laboral son la comunicación abierta y receptiva, y el apoyo y ayuda mutua.
--	--	---

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la Escala de clima laboral elaborado por Katherine Janet Fiestas Calderón y Astrid Carolina Melendez Ramos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Primera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de confianza en el entorno laboral, abordando el sentimiento de seguridad en el trabajo y la confianza en los líderes y compañeros de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de seguridad en el trabajo	1. Mi entorno laboral me hace sentir seguro.	3	4	4	
	2. Así como valora su rentabilidad, la empresa valora mi seguridad.	4	4	4	
	3. La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	4	4	4	
	4. La empresa garantiza un entorno laboral seguro.	3	4	4	
Confianza en los líderes y compañeros de trabajo	5. Mis jefes cultivan una relación armónica con todos.	4	4	4	
	6. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso.	4	4	3	
	7. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	3	4	4	
	8. Mis compañeros fomentan un ambiente laboral armónico	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Segunda dimensión: Valor del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la percepción de los empleados sobre la creencia en el valor y la importancia del trabajo, así como su sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo en su lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencia en el valor y la importancia del trabajo.	9. La empresa valora las tareas que desempeño	4	4	3	
	10. La empresa brinda un propósito claro y valioso a mi trabajo.	4	4	4	
	11. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados.	4	4	4	
	12. La empresa aprecia el esfuerzo	4	4	4	

	que pongo en mi trabajo.				
Sentimiento de que el trabajo tiene un propósito significativo	13. Observo cómo mi trabajo forma parte esencial de la misión de la empresa	4	3	4	
	14. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento.	4	4	4	
	15. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento.	3	4	4	
	16. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Tercera dimensión: Orientación hacia el equipo
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo, así como el sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación y apoyo mutuo entre los miembros del equipo.	17. En mi trabajo, nos apoyamos mutuamente para alcanzar nuestros objetivos.	4	4	4	
	18. En mi trabajo, no dejamos que un compañero de equipo se sienta solo o aislado.	4	4	3	
	19. Todos nos tratamos con respeto en el trabajo.	4	4	4	
	20. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia y camaradería en el equipo.	21. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común	3	4	4	
	22. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo	4	4	4	
	23. Mi equipo es como una segunda familia para mí	4	3	4	
	24. En el trabajo, mis compañeros y yo compartimos un sentido de unidad	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Cuarta dimensión: Tolerancia al fracaso
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la empresa para fomentar la aceptación de errores como parte del proceso de aprendizaje y la habilidad de aprender de los errores y

continuar avanzando.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación de errores como parte de aprendizaje.	25. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores	4	4	4	
	26. En mi trabajo, fomentamos que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza.	4	4	4	
	27. Donde trabajo, se alienta a los empleados a admitir y aceptar sus errores sin temor	4	4	3	
	28. En mi lugar de trabajo, los errores no afectan negativamente la autoconfianza de los empleados en su trabajo.	4	4	4	
Capacidad para aprender de los errores y seguir adelante.	29. Donde laboro, ofrecemos oportunidades para rectificar errores y seguir avanzando.	4	4	4	
	30. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores.	4	4	4	
	31. Donde trabajo, se busca activamente soluciones en lugar de desanimarnos ante los errores.	4	4	4	
	32. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación.	3	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Quinta dimensión: Ética
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de respeto por las normas y reglas de la organización, así como la responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo, con el fin de evaluar la integridad ética en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto por las normas y reglas de la organización	33. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización.	4	4	4	
	34. En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas.	4	4	4	
	35. En mi trabajo, nos aseguramos	4	4	4	

	de cumplir con todas las políticas y reglamentos				
	36. Donde laboro, nos esforzamos por entender y seguir las reglas que rigen las tareas.	4	4	3	
Responsabilidad y compromiso personal con la ética en el trabajo.	37. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales.	4	4	4	
	38. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles.	4	4	4	
	39. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable.	3	4	4	
	40. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Sexta dimensión: Creatividad e innovación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el grado en que la empresa fomenta la creatividad y la innovación, así como la disposición a explorar y experimentar nuevas ideas y enfoques en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento y apoyo a la creatividad y la innovación.	41. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras.	4	4	4	
	42. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos	4	4	4	
	43. En mi trabajo, se incentiva a pensar más allá de las soluciones convencionales.	4	4	4	
	44. Existen espacios y recursos donde proponer proyectos innovadores.	4	4	4	
Exploración y experimentación de nuevas ideas y enfoques.	45. Se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones en mi trabajo	4	4	3	
	46. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas	4	4	4	
	47. Existen espacios y recursos para colaborar en proyectos innovadores.	4	4	4	
	48. Las ideas originales se toman en	3	4	4	

	cuenta en la toma de decisiones.				
--	----------------------------------	--	--	--	--

Dimensiones de la Escala de clima laboral

- Séptima dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la organización para fomentar una cultura de empatía a través de una comunicación abierta y receptiva, así como del apoyo y la ayuda mutua entre los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La comunicación abierta y receptiva.	49. Se incentiva a los empleados a plantear preguntas y aclarar dudas abiertamente.	4	4	4	
	50. La empresa brinda un canal seguro para informar problemas.	4	4	3	
	51. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos con los empleados.	4	4	4	
	52. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos.	4	4	4	
El apoyo y ayuda mutua.	53. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás.	3	4	4	
	54. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados.	4	4	4	
	55. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo.	4	4	4	
	56. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 71221525

ANEXO 05: RESULTADO DE SIMILITUD DEL PROGRAMA TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032468&ro=103&lang=es&s=1&o=2279006288

feedback studio ASTRID CAROLINA MELENDEZ RAMOS Construcción y análisis psicométrico: Escala del clima laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de la... /0 9 de 46

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
4	virosario.com Fuente de Internet	<1 %
5	go.galle.com Fuente de Internet	<1 %
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
8	www.pignc-hpi.com Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.unavarra.es Fuente de Internet	<1 %
11	prezi.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 39 Número de palabras: 10429 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Buscar

15:08 25/11/2024

Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Construcción y análisis psicométrico: Escala del clima laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Piura, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciadas en psicología

AUTORES:
Fiestas Calderón, Katherine Janet (orcid.org/0000-0002-4671-9710)
Meléndez Ramos, Astrid Carolina (orcid.org/0000-0002-0732-7327)

ASESORES:
Dr. SARAVIA ANGULO, Blanca Julissa (orcid.org/0000-0001-8308-1210)
Mg. GAMARRA MONCAYO, José Rolando (orcid.org/0000-0002-0781-2616)

LINEA DE INVESTIGACION:
Desarrollo organizacional

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

PIURA – PERÚ
2024

ANEXO 06: PERMISO A LAS INSTITUCIONES



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Piura, 27 de Setiembre del 2023

CARTA DE N°568-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Mg. Virginia Vivas Flores
Directora de la I.E “La Emblemática 15513”

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de Investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado “*Construcción y análisis psicométrico: Escala del clima laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Piura 2023*”, el cuál será aplicado por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Fiestas Calderón Katherine y Melendez Ramos Astrid.

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los docentes de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo de la Dra. Blanca Julissa Saravia Angulo, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo -Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Piura, 27 de Setiembre del 2023

CARTA DE N°569-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Mg. Elena Quiroga Sullon
Directora de área Demuna – Municipalidad de Talara

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de Investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado “*Construcción y análisis psicométrico: Escala del clima laboral en trabajadores de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Piura 2023*”, el cuál será aplicado por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Fiestas Calderón Katherine y Melendez Ramos Astrid.

Asimismo, esta actividad estará dirigida a los colaboradores de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo de la Dra. Blanca Julissa Saravia Angulo, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo -Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

ANEXO 07: PRUEBA PILOTO

EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Ítems	Suma	% comprensión	Decisión
1. Mi entorno laboral me hace sentir seguro.	50	100	Se acepta
2. Así como valora su rentabilidad, la empresa valora mi seguridad.	50	100	Se acepta
3. La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	50	100	Se acepta
4. La empresa garantiza un entorno laboral seguro.	50	100	Se acepta
5. Mis jefes cultivan una relación armónica con todos.	50	100	Se acepta
6. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso.	50	100	Se acepta
7. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	50	100	Se acepta
8. Mis compañeros fomentan un ambiente laboral armónico	50	100	Se acepta
9. La empresa valora las tareas que desempeño	50	100	Se acepta
10. La empresa brinda un propósito claro y valioso a mi trabajo.	50	100	Se acepta
11. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados.	50	100	Se acepta
12. La empresa aprecia el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	50	100	Se acepta
13. Observo cómo mi trabajo forma parte esencial de la misión de la empresa	50	100	Se acepta
14. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento.	50	100	Se acepta
15. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento.	50	100	Se acepta
16. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo.	50	100	Se acepta
17. En mi trabajo, nos apoyamos mutuamente para alcanzar nuestros objetivos.	50	100	Se acepta
18. En mi trabajo, no dejamos que un compañero de equipo se sienta solo o aislado.	50	100	Se acepta
19. Todos nos tratamos con respeto en el trabajo.	50	100	Se acepta
20. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo	50	100	Se acepta
21. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común	50	100	Se acepta
22. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo	50	100	Se acepta
23. Mi equipo es como una segunda familia para mí	50	100	Se acepta
24. En el trabajo, mis compañeros y yo compartimos un sentido de unidad	49	98	Se acepta
25. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores	50	100	Se acepta
26. En mi trabajo, fomentamos que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza.	50	100	Se acepta
27. Donde trabajo, se alienta a los empleados a admitir y aceptar sus errores sin temor	50	100	Se acepta
28. En mi lugar de trabajo, los errores no afectan negativamente la autoconfianza de los empleados en su trabajo.	50	100	Se acepta
29. Donde laboro, ofrecemos oportunidades para rectificar errores y seguir avanzando.	50	100	Se acepta

30. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores.	50	100	Se acepta
31. Donde trabajo, se busca activamente soluciones en lugar de desanimarnos ante los errores.	50	100	Se acepta
32. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación.	49	98	Se acepta
33. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización.	49	98	Se acepta
34. En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas.	50	100	Se acepta
35. En mi trabajo, nos aseguramos de cumplir con todas las políticas y reglamentos	50	100	Se acepta
36. Donde laboro, nos esforzamos por entender y seguir las reglas que rigen las tareas.	50	100	Se acepta
37. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales.	50	100	Se acepta
38. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles.	50	100	Se acepta
39. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable.	50	100	Se acepta
40. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones.	50	100	Se acepta
41. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras.	47	94	Se acepta
42. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos	50	100	Se acepta
43. En mi trabajo, se incentiva a pensar más allá de las soluciones convencionales.	50	100	Se acepta
44. Existen espacios y recursos donde proponer proyectos innovadores.	50	100	Se acepta
45. Se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones en mi trabajo	49	98	Se acepta
46. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas	50	100	Se acepta
47. Existen espacios y recursos para colaborar en proyectos innovadores.	50	100	Se acepta
48. Las ideas originales se toman en cuenta en la toma de decisiones.	49	98	Se acepta
49. Se incentiva a los empleados a plantear preguntas y aclarar dudas abiertamente.	50	100	Se acepta
50. La empresa brinda un canal seguro para informar problemas.	48	96	Se acepta
51. La empresa mantiene canales de comunicación abiertos con los empleados.	50	100	Se acepta
52. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos.	50	100	Se acepta
53. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás.	50	100	Se acepta
54. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados.	50	100	Se acepta
55. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo.	50	100	Se acepta
56. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes.	50	100	Se acepta

Se observa que todos los ítems han sido comprendidos. Hubo algunos, como el ítem 50, que fue observado por uno o dos participantes, no obstante, superó el umbral de 80% por tanto se acepta.

ESTRUCTURA FINAL DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

Dimensión	Ítems		Ítem renombrado	Descripción
Factor 1	I4	↔	Ítem 1	La empresa garantiza un entorno laboral seguro
	I6	↔	Ítem 2	Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso
	I7	↔	Ítem 3	Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito
Factor 2	I50	↔	Ítem 4	Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás
	I51	↔	Ítem 5	Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes
	I52	↔	Ítem 6	La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos
	I54	↔	Ítem 7	En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados
	I55	↔	Ítem 8	Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo
Factor 3	I33	↔	Ítem 9	Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización
	I34	↔	Ítem 10	En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas
	I37	↔	Ítem 11	En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales
	I38	↔	Ítem 12	En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles
	I39	↔	Ítem 13	Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable
	I40	↔	Ítem 14	En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones
Factor 4	I9	↔	Ítem 15	La empresa valora las tareas que desempeño
	I11	↔	Ítem 16	La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados
	I14	↔	Ítem 17	La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento
	I15	↔	Ítem 18	La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento
	I16	↔	Ítem 19	Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo
Factor 5	I25	↔	Ítem 20	En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores
	I26	↔	Ítem 21	En mi trabajo, se fomenta que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza
	I30	↔	Ítem 22	En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores
	I31	↔	Ítem 23	En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación
Factor 6	I20	↔	Ítem 24	Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo
	I21	↔	Ítem 25	En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común

	I22	↔	Ítem 26	Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo
Factor 7	I41	↔	Ítem 27	Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras
	I42	↔	Ítem 28	En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos
	I45	↔	Ítem 29	En mi trabajo se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones
	I46	↔	Ítem 30	Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas

Nota. F1: Confianza F2: Empatía F3: Ética F4: Valor del trabajo F5: Tolerancia al fracaso F6: Orientación hacia el trabajo en equipo F7: Creatividad e innovación

En la tabla se presenta la estructura final de la escala de clima laboral con los ítems renombrados según su nueva posición.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS ÍTEMS DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

Ítems	M	DE	g1	g2
I4	3.22	1.16	-.14	-.76
I6	3.19	1.19	-.14	-.92
I7	3.24	1.17	-.16	-.78
I9	3.10	1.30	-.08	-1.04
I11	3.13	1.28	-.10	-1.08
I14	3.12	1.27	-.10	-1.06
I15	3.05	1.31	.04	-1.11
I16	3.05	1.28	-.08	-1.09
I20	3.21	1.16	-.26	-.80
I21	3.14	1.25	-.02	-1.10
I22	3.16	1.22	-.15	-.96
I25	3.26	1.30	-.13	-1.14
I26	3.15	1.29	-.11	-1.09
I30	3.22	1.29	-.14	-1.06
I31	3.21	1.26	-.09	-.97
I33	3.13	1.26	-.18	-.96
I34	3.16	1.24	-.09	-1.05
I37	3.13	1.14	-.09	-.74
I38	3.06	1.24	-.04	-.95
I39	2.80	1.38	.14	-1.21
I40	3.12	1.24	-.03	-.95
I41	3.20	1.23	-.12	-.98
I42	3.17	1.21	-.17	-.87
I45	3.31	1.25	-.29	-.91
I46	3.15	1.21	-.11	-.89
I50	3.20	1.23	-.07	-.94
I51	3.15	1.17	-.06	-.82
I52	3.21	1.19	-.20	-.83
I54	3.14	1.18	-.12	-.84
I55	3.19	1.21	-.26	-.86

Nota. M: media; DE: desviación estándar; g1: asimetría; g2: curtosis.

En la tabla se visualizan los estadísticos descriptivos para los ítems de la escala de clima laboral. Se puede observar que los 56 ítems presentaron rangos de asimetría y curtosis dentro de los parámetros máximos aceptables (-1.5,+1.5) (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010).

ANEXO 08: INSTRUMENTO VERSIÓN FINAL

Estimado participante,

Este es el cuestionario de la escala de clima laboral. Tu opinión es fundamental para ayudarnos a comprender mejor las condiciones y el ambiente en tu lugar de trabajo. A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones o ítems relacionados con diferentes aspectos de tu entorno laboral. Por favor, responde de manera honesta y sincera, basándote en tu experiencia personal en tu lugar de trabajo actual. No existen respuestas correctas ni incorrectas en este cuestionario, ya que buscamos tu percepción genuina. Si en algún ítem no estás seguro de la respuesta, selecciona la opción que mejor refleje tus experiencias y opiniones. Tu participación es completamente confidencial, y tus respuestas se utilizarán únicamente con fines de investigación. Agradecemos tu colaboración, ya que contribuirá a generar conocimiento valioso sobre el clima laboral en tu organización.

Sexo:

Edad:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. La empresa garantiza un entorno laboral seguro					
2. Mis superiores promueven un ambiente de trabajo armonioso					
3. Cuento con el apoyo de mis compañeros cuando lo necesito					
4. Los miembros de mi equipo demuestran empatía hacia los demás					
5. Se fomenta la ayuda entre departamentos para lograr objetivos comunes					
6. La empresa facilita la comunicación entre diferentes departamentos					
7. En mi lugar de trabajo, se fomenta la colaboración entre los empleados					
8. Existe un espíritu de solidaridad en mi equipo					

9. Donde trabajo, se promueve y actúa de acuerdo con los valores de la organización					
10. En mi trabajo respetan y cumplen con las normas y reglas establecidas					
11. En mi trabajo nos aseguramos de actuar de manera ética en todas las responsabilidades laborales					
12. En mi trabajo, buscamos soluciones éticas incluso en situaciones difíciles					
13. Mis jefes cumplen con sus obligaciones laborales de manera honesta y responsable					
14. En mi organización, se toman en cuenta los valores éticos al tomar decisiones					
15. La empresa valora las tareas que desempeño					
16. La empresa reconoce la calidad de mi trabajo y sus resultados					
17. La empresa reconoce la importancia de mi trabajo para su crecimiento					
18. La empresa me hace saber que mi trabajo tiene un valor único para su funcionamiento					
19. Siento que el trabajo que realizo tiene un propósito significativo					
20. En donde trabajo, se valora la aceptación de errores por parte de los trabajadores					
21. En mi trabajo, se fomenta que los trabajadores reconozcan sus equivocaciones sin sentir vergüenza					
22. En mi trabajo se promueve una actitud positiva y constructiva frente a los errores					
23. En mi trabajo se abordan los errores con resiliencia y determinación					
24. Nunca dejamos que los desacuerdos afecten negativamente nuestras relaciones de equipo en el trabajo					
25. En el trabajo todos compartimos un sentido de propósito común					
26. Me siento rodeado/a de personas que me apoyan en mi trabajo					
27. Existen oportunidades formales para compartir propuestas innovadoras					
28. En mi trabajo, se me anima a buscar métodos novedosos para sortear obstáculos					

29. En mi trabajo se nos anima a proponer nuevas ideas y soluciones					
30. Mi equipo de trabajo está abierto a probar nuevas formas de abordar tareas					