

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Validación de una escala de Clima Organizacional en trabajadores

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada
en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Flor Flora Damiano Aulla
Jeydi Shirley Raqui Rojas

Asesor:

Víctor Daniel Alvarez Manrique

Lima, diciembre de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Víctor Daniel Alvarez Manrique, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y negocios Internacional, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**VALIDACION DE UNA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES**” del (los) autor (autores) (Nombres y apellidos de los autores) tiene un índice de similitud de 9 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 9 días del mes de enero del año 2024



Víctor Daniel Alvarez Manrique

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 05 días del mes de diciembre del año 2023 siendo las 16:30 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mtra. Yessica Del Rocío Erazo Ordoñez, el secretario: Mg. Luis Alberto Geraldo Campos, como miembro: Mg. Wilter Charming Morales Garcia y el asesor Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Validación de una escala de Clima Organizacional en trabajadores”* de los Bachilleres:

- a. Flor Flora Damiano Aulla
- b. Jeydi Shirley Raqui Rojas

Conducente a la obtención del Título profesional de ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Flor Flora Damiano Aulla

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): Jeydi Shirley Raqui Rojas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno


(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor


Candidato/a (a)

Miembro

Miembro


Candidato/a (b)

Índice

1.	Versión final del artículo, con todas las observaciones levantadas	5
1.1.	Validación de una escala de Clima Organizacional en trabajadores	5
1.2.	Resumen	5
1.3.	Introducción	5
1.4.	Métodos	7
1.5.	Instrumento	8
1.6.	Resultados	9
1.7.	Discusión	15
1.8.	Conclusión	18
1.9.	Referencias	18
2.	Anexos	24
2.1.	Evidencias de sumisión del artículo en una revista de prestigio	24
2.2.	Resolución de inscripción del perfil del proyecto de tesis en formato articulo aprobado por el consejo de la facultad	24
2.3.	Cuestionario de Clima Organizacional	26

1. Versión final del artículo, con todas las observaciones levantadas

1.1. Validación de una escala de Clima Organizacional en trabajadores

1.2. Resumen

Background: El clima organizacional es un factor clave en el rendimiento y satisfacción de los empleados. En este estudio, se examinó la validez y confiabilidad de una escala de clima organizacional en empresas agroindustriales en Perú. Objetivo: Analizar las propiedades psicométricas de una escala de clima organizacional adaptada al español de Perú. Métodos: Se realizó un estudio metodológico. Se recogieron datos demográficos, así como respuestas a un cuestionario de clima organizacional. Los datos se analizaron utilizando análisis factorial confirmatorio (AFC). Resultados: La confiabilidad del instrumento fue alta ($\alpha = 0.92$). Sin embargo, las cargas factoriales de diversos ítems no fueron adecuadas, por lo que se probó un modelo unidimensional, luego un modelo con cargas factoriales adecuadas, y finalmente un modelo óptimo. En este último modelo de 9 ítems, el ajuste fue óptimo y la carga factorial fue adecuada para todos los ítems. Conclusiones: En general, la escala de clima organizacional demostró buena fiabilidad y validez en este contexto de empresas agroindustriales en Perú. Sin embargo, algunos ítems necesitaron ser revisados para mejorar la precisión de la escala. Estos hallazgos proporcionan una valiosa herramienta para medir el clima organizacional en este tipo de empresas, y abren la puerta a futuras investigaciones en este campo.

1.3. Introducción

El clima organizacional es entendido como el entorno interno de la organización experimentado y percibido por los colaboradores que influye en su comportamiento, constituyendo en un sistema de valores institucional (Randhawa & Kaur, 2015). El clima organizacional se define como un conjunto de atributos del entorno laboral (Hall, 1983), en términos de valores (Tagiuri & Litwin, 1968), factor clave (García Solarte, 2009), que interviene en el sistema y comportamiento individual (Martínez & Ramírez, 2010), así como en los procesos de la organización (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013), brindando una cultura (Ouchi, 1984) y una visión global institucional (Díaz et al., 2016), fundamental para el desarrollo que actúa en la conducta de sus miembros (García Solarte, 2009), mediante conocimientos, experiencias y procedimientos compartidos (Schneider et al., 2013), percibidos (Massie, 1987), afín a su medio interno (Calderón-Hernández et al., 2010; Iglesias & Sánchez, 2015) que impacta en el ambiente de trabajo (Jones & James, 1979; Joyce & Slocum, 1984), además se configura en la personalidad y el carácter de la organización (McKnight & Webster, 2001) para facilitar el alcance de las metas propuestas (Brito-Carrillo et al., 2020) basados en el vínculo de la situación organizacional y de los miembros. Tal percepción del clima no solo es más descriptiva, independiente de los individuos, sino afectiva (Patterson et al., 2004), esto es individual como clima psicológico (James & Jones, 1974) y compartida como clima agregado (Schneider et al., 2000).

El clima organizacional ha sido un constructo seriamente investigado, en las últimas tres décadas por su importancia para la empresa (Dawson et al., 2008), a saber, por los resultados individuales y organizacionales tanto en la estructura interna como en el contexto ambiental (Campbell et al., 1973). Los hallazgos confirman que el clima organizacional cumple una

función primordial en las organizaciones (Wu et al., 2022), como variable crítica para mejorar la eficacia individual y de equipo, por ende, la eficiencia institucional (Hui et al., 2007) que construye el contexto para estudiar el comportamiento organizacional a partir de los comportamientos individuales y grupales (Asif, 2011; Denison, 1996) y sus respectivas expectativas (Chirinos et al., 2018). En este sentido, el clima, constructo que explica diversas variables empresariales ha permitido evidenciar efectos en los resultados importantes a nivel individual, grupal y organizacionales (Patterson et al., 2005). Las percepciones climáticas tienen consecuencias positivas que impactan el desempeño y otros resultados de actitud y comportamiento (Dawson et al., 2008). El clima organizacional, también ha sido medida como un efectivo recurso para recuperarse de situaciones adversas, ya que promueve la resiliencia y adaptabilidad en el entorno laboral (Luthans et al., 2007).

La medición del clima organizacional ha motivado la construcción de diversas escalas, debido a que la medición de una variable se deduce de imbricados supuestos teóricos que implica la verificación de su correlato en la realidad mediante dimensiones o no, pues cuando los instrumentos obedecían a entornos sociales o ambiental, el clima se caracterizaba por pocas dimensiones, sin embargo cuando predominó en enfoque evaluativo o subjetivo, ploriferaron el número de dimensiones climáticas (Patterson et al., 2004). Un clima organizacional positivo puede llevar a un aumento en la satisfacción laboral, compromiso y lealtad de los empleados, así como una mayor productividad y mejor desempeño (Schneider, Ehrhart, & MacEy, 2013). Además, cuando los empleados perciben un clima laboral favorable, es más probable que estén motivados a colaborar y compartir información con sus compañeros, lo que puede resultar en una mayor innovación y solución de problemas en la empresa (Xu et al., 2019). Por otro lado, un clima organizacional negativo puede tener efectos perjudiciales en los empleados, lo que puede llevar a una disminución en la satisfacción laboral, aumento de la rotación de empleados, conflictos internos y, en última instancia, a un declive en la productividad y el rendimiento general de la empresa (Ostroff et al., 2012).

Uno de los primeros es el Cuestionario de Clima Organizacional OCQ con nueve dimensiones y 50 ítems (Litwin & Stinger, 1978), que registró poca fiabilidad proponiéndose posteriormente seis factores (Rogers et al., 1980). Campbell et al., (1970) determinaron cuatro dimensiones: autonomía individual, grado de estructura impuesta a la situación, orientación a la recompensa y consideración, calidez y apoyo, al igual que (Campbell et al., 1973). Koys & Decotiis (1991), propusieron 8 dimensiones (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación). También se desarrolló una Escala de Clima Organizacional del Ambiente Laboral Subjetivo (ECALS) con cinco dimensiones y bifactorial de manifestaciones individuales y grupales de 38 ítems con adecuadas propiedades psicométricas (Barría-González et al., 2021). El instrumento de clima HDR de (Rao & Abraham, 1986), validado por (Chaudhary et al., 2014) obtuvo para una escala de 5 factores, con un α de 0.952. Los sendos instrumentos del clima organizacional con dimensiones han venido reportando algunas dificultades. Como la ambigüedad cuando los encuestados responden sobre la experiencia laboral del área específica o departamento cuando el cuestionario solicita percepción de la organización (Rousseau, 1988), e incluso cuando se requiere aplicar a representantes de departamentos/divisiones (Wilderom et al., 2000) y, a veces, solo se aplica a empleados gerenciales (Gordon & di Tomaso, 1992). Además, de la ploriferación de dimensiones de clima, esta tendencia ha generado confusión, haciendo lenta la confirmación teórica (Patterson et al.,

2004), por estos motivos si un enfoque multidimensional no obedece y difiere por cada criterio de interés, las dimensiones son irrelevantes (Schneider, 1975) con poca información de validez (Wilderom et al., 2000). A estas razones se propusieron instrumentos unidimensionales como el de Clor, con 50 ítems (con los valores menos a 0.40) y se propuso una forma corta de 15 reactivos (Peña-Suárez et al., 2013). La escala más pequeña permite evaluar mejor el constructo, toda vez que no sobrecarga la concentración de los participantes (Peng et al., 2021). En ese sentido, el instrumento propuesto por Koys & Decotiis, (1991) , recibe un alpha bajo para presión (0.57) con 40 ítems que fue adaptado al español por Chiang et al., (2017) , quienes reportan 25 ítems con la dimensión presión sin relación estadísticamente significativa (0.338).

Dada la importancia de contar con instrumentos adecuados para medir el clima organizacional y las limitaciones observadas en los instrumentos existentes, el objetivo del presente estudio es evaluar las propiedades psicométricas de una escala de clima organizacional en trabajadores peruanos, tomando como base el instrumento desarrollado por Koys & Decotiis, (1991) .

1.4. Métodos

Diseño y participantes

Este estudio se basa en una investigación instrumental (Ato et al., 2013) y emplea el método de muestreo por conveniencia. La selección de la muestra se llevó a cabo mediante una calculadora electrónica (Soper, 2020), teniendo en cuenta diversos factores, como el número de variables observadas y latentes en el modelo, el tamaño del efecto previsto ($\lambda = 0.30$), la significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y el nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.90$) indicando una muestra mínima de 218. Se reclutaron 418 trabajadores de empresas agroindustriales en la región de Junín, Perú. En la muestra de participantes la mayoría eran mujeres (56.2%) con un nivel de educación secundaria (51.7%) y del área de corte y selección (28.9%).

Table 1. Características sociodemográficas

Características		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	235	56.2
	Masculino	183	43.8
Grado de instrucción	Primaria	50	12.0
	Secundaria	216	51.7
	Técnico	89	21.3
	Superior	63	15.1
Área de trabajo	Área administrativa	23	5.5
	Área de recepción	57	13.6
	Área de logística	56	13.4

Área de lavado	111	26.6
Área de corte y selección	121	28.9
Área de empaque	50	12.0

1.5. Instrumento

Cuestionario demográfico. Las características demográficas de los trabajadores de empresas agroindustriales fueron género, nivel de instrucción en la formación básica, secundaria y superior y área de trabajo identificados en los puestos administrativos, logísticas, corte y selección, recepción, lavado y empaque.

Cuestionario de clima organizacional. Se utilizó el instrumento de clima organizacional de Koys y Decotiis, (1991), adaptado al español y validado por Chiang et al., (2015). Consta de 40 ítems los cuales miden las dimensiones de autonomía cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Se valora mediante la escala de Likert donde, Muy de acuerdo = 5; De acuerdo = 4; No estoy seguro = 3; En desacuerdo = 2; Totalmente en desacuerdo = 1.

Engagement. Se utilizó el cuestionario de Utrecht Work Engagment Scale, UWES traducido al español y validado por Spontón et al., (2012) cuestionario consta de 17 ítems que abordan sus tres dimensiones. Este instrumento evalúa las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, medidos en escala de Likert, donde 5 es totalmente acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 desacuerdo y 1 totalmente de desacuerdo.

Procedimiento

Nos contactamos con el gerente o con el jefe de recursos humanos de las empresas agro exportadoras de la región de Junín-Perú: La Grama (Pichanaki), Hamilton S.A.C (Perené), Cooperativa Agraria Cafetalera (Pangoa), Apromac (Valle del Mantaro) Agropia cooperativa Sapallanga (Huancayo) Agroindustria JAS E.I.R.L. (Rio Negro) para explicar el propósito del estudio de la investigación, obteniéndose el permiso correspondiente. Los cuestionarios fueron enviados a los departamentos de recursos humanos, desde donde se administró la encuesta de manera presencial al personal y también por medio de aplicación del WhatsApp, siguiendo la metodología basada en internet. Los datos fueron recolectados durante el mes de noviembre de 2021 hasta febrero de 2022. Se informó a los participantes sobre el propósito, el proceso y los resultados serian usados en esta investigación, todos los cuestionarios serian anónimos y confidenciales, además se podrían retirarse en cualquier momento. El protocolo del estudio fue revisado por una universidad peruana unión con el código CE -000030 y siguiendo principios establecidos en la Declaración Helsinki.

Análisis de datos

Se llevó a cabo un análisis descriptivo de la escala, calculando la media, desviación estándar, asimetría, curtosis y análisis de correlación inter-test corregido. Valores adecuados de asimetría (g1) y curtosis (g2) se consideraron entre ± 1.5 (Pérez & Medrano, 2010). Además, se

utilizó el análisis de correlación ítem-test corregido para eliminar ítems si $r(i-tc) \leq .2$ o en caso de multicolinealidad $(i-tc) \leq .2$ (Kline, 2016). También se estimó la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) usando el método de maximum likelihood with robust standard errors (MLR) debido a la naturaleza categórica de los ítems y su capacidad para detectar relaciones estructurales con leve o moderada asimetría (Brown, 2015; Li, 2016). Para evaluar el ajuste del modelo, se emplearon los siguientes criterios: prueba de chi-cuadrado (χ^2), índices de ajuste confirmatorio CFI y Tucker-Lewis (TLI ≥ 0.95), error cuadrático medio de aproximación (RMSEA ≤ 0.08) y desviación media estandarizada (SRMR ≤ 0.08) (Kline, 2016). El primer modelo incluyó la magnitud de las cargas factoriales (λ), que se consideraron adecuadas cuando eran mayores de 0,70 (Dominguez-Lara, 2018b). Para evaluar la validez interna a través de la validez convergente, se calculó la varianza media extraída (AVE) por factor (AVE > 0.50). También se calcularon las correlaciones interfactoriales (ϕ) según su afinidad conceptual, esperando que la validez discriminante se evidencie mediante la diferenciación empírica entre la AVE y el cuadrado de las correlaciones interfactoriales (ϕ^2), siendo mayor la primera que la segunda (AVE $> \phi^2$) (Fornell & Larcker, 1981).

En relación a la confiabilidad, se estimó mediante alfa de Cronbach, Omega de McDonald's ω (McDonald, 1999), y Coeficiente H (Hancock & Mueller, 2001), esperando magnitudes elevadas (> 0.70) (Raykov & Hancock, 2005). El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el software libre R 4.1.1. (R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria; <http://www.R-project.org>).

1.6. Resultados

Estadísticos descriptivos de los ítems

Los datos presentan una distribución normal para la mayoría de los ítems, con valores de asimetría y curtosis dentro del rango de ± 1.5 . Los ítems con la media más alta son el 1 (M = 4.58, SD = 0.56) y el 40 (M = 4.57, SD = 0.56), mientras que el ítem con la media más baja es el 23 (M = 3.79, SD = 1.30). El ítem con la desviación estándar más alta es el 25 (SD = 1.40), mientras que el ítem con la desviación estándar más baja es el 7 (SD = 0.54). La correlación entre los ítems es en general moderada a alta, con valores que van desde 0.21 a 0.68. Los ítems que presentan correlaciones más altas son el 1 y el 40, mientras que el ítem con la correlación más baja es el 18 (Tabla 2).

Tabla 2. Estadística descriptiva y confiabilidad

Ítem	Media	DE	Asimetría	Curtosis	r.cor
1	4.58	0.56	-1	0.43	0.52
2	4.38	0.59	-0.36	-0.7	0.33
3	4.37	0.59	-0.41	-0.3	0.25
4	4.49	0.59	-0.7	-0.49	0.40
5	4.5	0.57	-0.57	-0.69	0.38
6	4.54	0.57	-0.81	-0.35	0.48
7	4.51	0.54	-0.43	-1.06	0.24

8	4.45	0.61	-0.64	-0.55	0.33
9	4.5	0.56	-0.58	-0.7	0.31
10	4.46	0.62	-0.72	-0.48	0.46
11	4.49	0.6	-0.72	-0.47	0.40
12	4.51	0.61	-0.97	0.55	0.35
13	4.39	0.63	-0.66	0.01	0.38
14	4.38	0.64	-0.7	0.22	0.48
15	4.46	0.64	-0.75	-0.47	0.60
16	4.29	0.64	-0.44	-0.16	0.27
17	4.3	0.62	-0.32	-0.67	0.34
18	4.29	0.62	-0.29	-0.66	0.21
19	4.27	0.64	-0.41	-0.19	0.31
20	4.31	0.6	-0.24	-0.64	0.29
21	3.97	1.34	-1.11	-0.12	0.64
22	3.84	1.24	-0.97	-0.18	0.61
23	3.79	1.3	-0.98	-0.26	0.64
24	3.9	1.34	-1.07	-0.15	0.64
25	3.9	1.4	-1.06	-0.34	0.68
26	4.45	0.65	-0.78	-0.47	0.59
27	4.28	0.65	-0.41	-0.5	0.45
28	4.38	0.63	-0.58	-0.34	0.37
29	4.49	0.56	-0.61	-0.18	0.32
30	4.41	0.64	-0.61	-0.61	0.51
31	4.53	0.59	-1.05	1.16	0.43
32	4.48	0.63	-0.85	-0.05	0.47
33	4.42	0.61	-0.52	-0.64	0.29
34	4.42	0.66	-0.76	-0.32	0.46
35	4.44	0.66	-0.79	-0.25	0.45
36	4.45	0.64	-0.78	-0.17	0.53
37	4.43	0.58	-0.39	-0.77	0.36
38	4.37	0.62	-0.5	-0.34	0.4
39	4.45	0.63	-0.74	-0.17	0.55
40	4.57	0.56	-0.89	0.24	0.44

Validez basada en la estructura interna

Posteriormente se realizó el AFC y se consideró un primer modelo con la totalidad de los ítems (Tabla 3) siguiendo la sugerencia de Koyos y DeCotiis (1991), se consideró un primer modelo (M1) con la totalidad de los ítems, siguiendo la sugerencia de (Koyos y DeCotiis , 1991). Aunque el índice de bondad de ajuste fue adecuado ($\chi^2 = 270.17$, $gl = 76$; $p < .001$; CFI = 0.96, TLI = 0.96, RMSEA = 0.04 [90% CI 0.03 - 0.04], SRMR = 0.06), las cargas factoriales de diversos ítems no fueron adecuadas ($\lambda > 0.50$). Además, la confiabilidad de los factores 1, 2, 3, 4, 6, 7 y 8 fueron menores a lo recomendado ($\alpha, \omega > 0.70$). Debido a esto, se probó un segundo modelo

unidimensional (M2), pero el modelo no presentó un ajuste adecuado ($\chi^2 = 2052.20$, $gl = 740$; $p = <.001$; $CFI = 0.86$, $TLI = 0.86$, $RMSEA = 0.07$ [90% CI 0.06 - 0.07], $SRMR = 0.09$). Se realizó un segundo modelo (M2) el cual consideró eliminar los ítems de las cargas factoriales menores a 0.50, por lo que se eliminaron los siguientes ítems de los factores: Factor F1, los ítems 2, 3, 4; para el Factor F2, los ítems 7, 8 y 9; para el Factor F3, los ítems 11, 12 y 13; para el Factor F4, los ítems 16, 17, 18, 19 y 20; para el Factor F6, los ítems 28 y 29; para el Factor F7, los ítems 31 y 33; y para el Factor F8, los ítems 37 y 38. Asimismo se consideró la permanencia del ítem 5 del F1 por oscilar cerca del 0.50. Así, las cargas factoriales de todos los ítems en sus respectivos factores estuvieron por encima de 0.50, lo cual es generalmente considerado aceptable. Esto indica que cada ítem carga adecuadamente en su factor respectivo. Sin embargo, los factores 1, 2, 3, 6, 7, 8 obtuvieron coeficientes de confiabilidad (Alfa de Cronbach, Alfa ordinal y Omega categórico) por debajo del umbral aceptado de 0.70. Esto sugiere que la consistencia interna de estos factores no es óptima. Mientras que solo el factor 5 tuvo una adecuada consistencia interna. Por lo que sugirió evaluar la validez convergente mediante la Varianza Media Extraída (AVE), con lo que los factores 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 estuvieron debajo del umbral típico de 0.50, lo que indica problemas con la validez convergente. Esto sugiere que estos factores no explican adecuadamente la varianza en sus ítems. Por lo que indica problemas con la validez convergente, ya que estos factores no explican adecuadamente la varianza en sus ítems. Asimismo, para establecer validez discriminante, el AVE de cada factor debe ser mayor que el cuadrado de su correlación con cualquier otro factor. Comparando los valores de AVE con los cuadrados de las correlaciones, parece haber problemas de validez discriminante para varios factores. Esto sugiere posibles problemas de multicolinealidad o que estos factores podrían estar midiendo aspectos muy similares o idénticos del constructo. Por lo que se propone una realizar un modelo unidimensional (Tabla 2).

Así realizó un tercer modelo unidimensional (M3), y se encontró que las cargas factoriales de los ítems 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 37, 38, y 40 no fueron adecuadas ($\lambda < 0.50$). Además, el modelo de ajuste no fue adecuado $\chi^2 = 2052.200$, $gl = 740$, $p = <.001$, $CFI = 0.86$, $TLI = 0.86$, $RMSEA = 0.07$ (90% CI 0.06 - 0.07), $SRMR = 0.10$, mientras que la confiabilidad alcanzó valores recomendados (α , $\omega > 0.70$). Por lo tanto, se realizó un cuarto modelo (M4) con las cargas adecuadas del tercer modelo, en el que el ajuste fue adecuado ($\chi^2 = 695.27$, $gl = 77$; $p = <.001$; $CFI = 0.93$, $TLI = 0.92$, $RMSEA = 0.14$ (90% CI 0.13 - 0.15), $SRMR = 0.13$), a pesar de que los valores del RMSEA y SRMR obtuvieron valores mayores a lo recomendado (> 0.08), la confiabilidad alcanzó valores recomendados (α , $\omega > 0.70$). Asimismo, los ítems del del M4: 1, 6, 14, 15, 26, 30, 34, 36, y 39, estuvieron por debajo de lo recomendado ($\lambda > 0.50$). Por lo que se decidió eliminar las cargas factoriales que no fueron adecuadas y realizar un quinto modelo: $\chi^2 = 229.880$, $gl = 27$, $p = <.001$, $CFI = 0.98$, $TLI = 0.97$, $RMSEA = 0.13$ (90% CI 0.12 - 0.15) $SRMR = 0.09$, cuyos valores RMSEA y SRMR estuvieron por debajo encima de lo recomendado y las cargas factoriales de los ítems, ítems 6, 15, 26, y 36 no fueron adecuadas ($\lambda < 0.50$); aun cuando la confiabilidad alcanzó valores recomendados (α , $\omega > 0.70$). Se decidió eliminar los ítems problemáticos y se desarrolló un sexto modelo, el sexto modelo presentó valores de ajuste adecuado: $\chi^2 = 23.270$, $gl = 9$, $p = <.001$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = 0.06$ (90% CI 0.03 - 0.09) $SRMR = 0.02$ y la confiabilidad alcanzó valores recomendados (α , $\omega > 0.70$). Sin embargo, el ítem 15 presentó una carga factorial menor a lo recomendado. Por lo que, se realizó un séptimo modelo (M7) y el modelo presentó un ajuste

óptimo ($\chi^2 = 17.860$, $gl = 5$, $p = <.001$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = 0.08$ (90% CI 0.04 - 0.12) $SRMR = 0.03$). También el valor del de AVE fue aceptable ($AVE=0.81$) siendo mayor a 0.50.

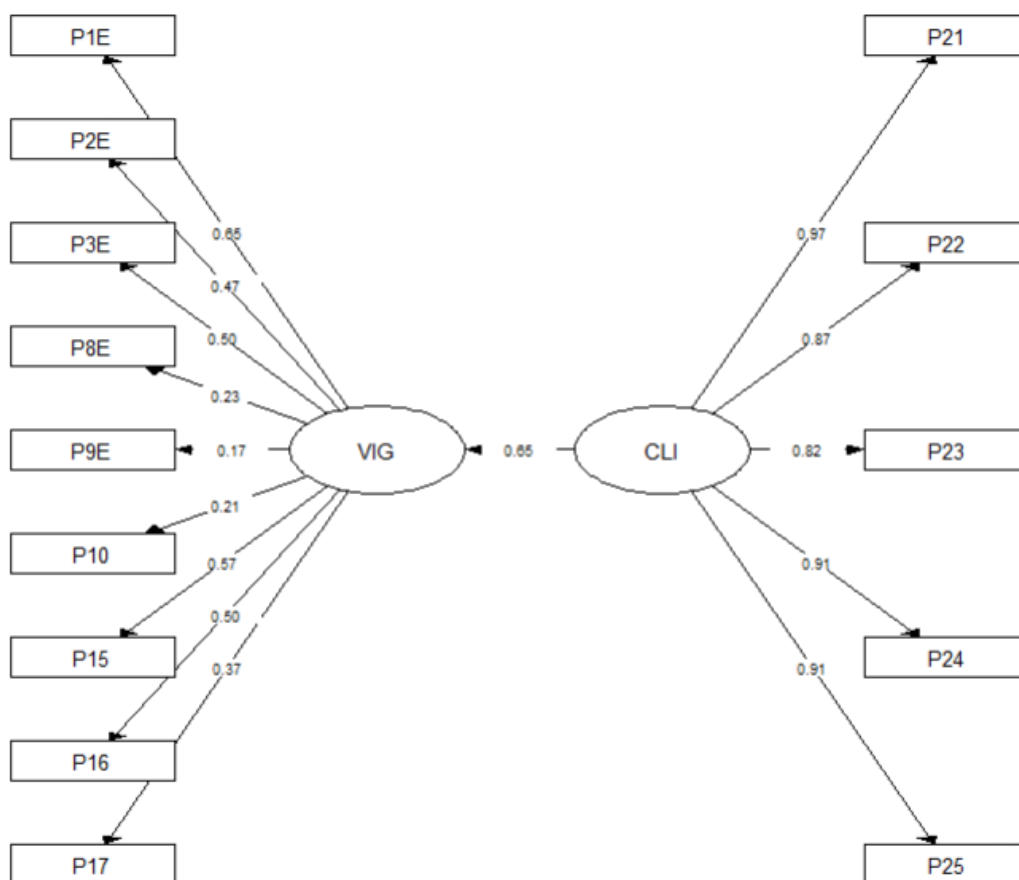
Tabla 3. Análisis Factorial Confirmatorio (CFA), confiabilidad y AVE.

	M1								M2								M3	M4	M5	M6	M7
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F1	F2	F3	F5	F6	F7	F8	F1	F1	F1	F1	F1	
item 1	0.61								0.71							0.55	0.42				
item 2	0.37															0.36					
item 3	0.27															0.26					
item 4	0.45															0.44					
item 5	0.46								0.55							0.43					
item 6		0.56								0.59						0.54	0.52	0.47			
item 7		0.28														0.28					
item 8		0.36														0.35					
item 9		0.36								0.52						0.35					
item 10		0.52														0.49					
item 11			0.47													0.44					
item 12			0.39													0.37					
item 13			0.42													0.38					
item 14			0.53								0.50					0.50	0.45				
item 15			0.69								0.67					0.64	0.59	0.53	0.49		
item 16				0.25												0.28					
item 17				0.32												0.37					
item 18				0.19												0.22					
item 19				0.29												0.33					
item 20				0.28												0.34					
item 21					0.98							0.98				0.94	0.97	0.97	0.97	0.97	
item 22					0.86							0.87				0.78	0.84	0.86	0.87	0.87	
item 23					0.83							0.82				0.73	0.79	0.82	0.82	0.82	

item 24					0.91							0.91				0.85	0.89	0.9	0.91	0.91
item 25					0.91							0.91				0.84	0.88	0.9	0.91	0.91
item 26						0.70							0.7			0.61	0.52	0.44		
item 27						0.53							0.52			0.47				
item 28						0.41										0.38				
item 29						0.38										0.34				
item 30						0.61							0.62			0.54	0.46			
item 31							0.49									0.47				
item 32							0.52							0.52		0.48				
item 33							0.33									0.28				
item 34							0.52							0.55		0.5	0.42			
item 35							0.52							0.53		0.48				
item 36								0.66							0.68	0.58	0.51	0.39		
item 37								0.48								0.39				
item 38								0.48								0.41				
item 39								0.67							0.68	0.57	0.49			
item 40								0.57							0.55	0.47				
AVE								0.40	0.31	0.38	0.80	0.32	0.28	0.41						0.81
ϕ^2									0.86	0.76	0.43	0.9	0.76	0.84						
ϕ								0.74		1.01	0.6	1.09	1.03	0.85						
								0.58	1.02		0.72	0.92	0.97	0.97						
								0.18	0.36	0.52		0.52	0.47	0.4						
								0.81	1.19	0.85	0.27		0.97	0.88						
								0.58	1.06	0.94	0.22	0.94		1.1						
								0.71	0.72	0.94	0.16	0.77	1.21							
Alfa	0.42	0.41	0.57	0.24	0.96	0.59	0.52	0.63	0.45	0.38	0.45	0.96	0.57	0.48	0.58	0.9	0.88	0.89	0.93	0.96
Omega	0.44	0.42	0.54	0.22	0.93	0.58	0.51	0.62	0.45	0.38	0.45	0.96	0.57	0.48	0.58	0.92	0.92	0.92	0.93	0.93

Validez con convergente

Asimismo, teniendo en cuenta la revisión de la literatura se propuso un modelo SEM para la evaluación latente entre la AFC y se consideró evaluar un modelo con 2 variables latentes: Clima organizacional y Compromiso laboral. El modelo tuvo un buen ajuste: $\chi^2 = 278$, $gl = 76$; $p < .00$; CFI = 0.98, TLI = 0.97, RMSEA = 0.08 (90% CI: 0.07 - 0.09), SRMR = 0.07 (Figura 2). El compromiso organizacional predice positivamente el clima laboral (0.65; $p < 0.001$). Teniendo en cuenta los resultados, se concluye que la escala tiene validez convergente a partir de la relación con otro constructo.



1.7. Discusión

El clima organizacional es un constructo fundamental en el estudio del entorno laboral, ya que influye en el comportamiento y desempeño de los empleados y, en última instancia, en la eficacia y eficiencia de las organizaciones. A pesar de la proliferación de instrumentos para medir este constructo, persisten desafíos en términos de validez y confiabilidad. Este estudio aborda la necesidad de evaluar una escala de clima organizacional en trabajadores peruanos,

basada en el instrumento de Koys y Decotiis (1991). El presente estudio tuvo como objetivo principal la validación de una escala de clima organizacional en trabajadores peruanos, en un contexto donde los instrumentos previamente desarrollados han presentado limitaciones tanto en términos de número de dimensiones como en la validez y confiabilidad de las mediciones obtenidas (Patterson et al., 2004; Peña-Suárez et al., 2013).

Los resultados del análisis factorial confirmatorio indicaron que el primer modelo mostró una estructura factorial similar a la propuesta por Koys & Decotiis (1991), con ocho dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que también reportaron una estructura de ocho dimensiones en la medición del clima organizacional (Koys & Decotiis, 1991; Chiang et al., 2017). Sin embargo, es importante destacar que, a pesar de las similitudes encontradas con la estructura factorial propuesta por Koys & Decotiis (1991), algunas diferencias podrían ser atribuidas al contexto cultural y laboral específico de Perú (Hofstede, 1980). Así, la dimensión “apoyo” presentó niveles adecuados de consistencia interna, con un alfa de Cronbach superior al umbral recomendado de 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994), mientras que las demás dimensiones no alcanzaron estos valores, lo que sugiere que pueden existir problemas de confiabilidad en ciertas áreas del instrumento. En este sentido las dimensiones con una confiabilidad menor a 0.70 podrían ser debidas a varios factores, como la falta de homogeneidad en los ítems, la limitada cantidad de ítems por dimensión, o problemas de traducción y adaptación cultural (Raykov & Marcoulides, 2011; Henson, 2001). Asimismo, la presencia de cargas factoriales menores a 0.50 en algunos ítems de las dimensiones que pueden afectar la capacidad de la escala para medir de manera adecuada las dimensiones del clima organizacional (Hair et al., 2010). Estos bajos valores pueden deberse a múltiples factores, como la falta de claridad o relevancia de algunos ítems en el contexto peruano, problemas de traducción y adaptación cultural, o insuficiente representación de las dimensiones en cuestión (Bagozzi & Yi, 1988; Steenkamp & Baumgartner, 1998). Es posible que estos problemas hayan afectado la consistencia interna de estas dimensiones y, por lo tanto, su capacidad para medir de manera confiable el clima organizacional en trabajadores peruanos.

También, ciertos aspectos del clima organizacional puede que sean más relevantes o estén más presentes en organizaciones peruanas en comparación con aquellas en otros países, lo que podría explicar ciertas diferencias en la estructura factorial obtenida (Schwartz, 1999; Triandis, 2004). Por lo que se decidió realizar un segundo modelo considerando la eliminación de los ítems problemáticos del primer modelo, así los ítems presentaron cargas factoriales adecuadas, pero hay problemas de confiabilidad en varios factores. La Varianza Media Extraída (AVE) indica una validez convergente subóptima en varios factores, y las correlaciones sugieren problemas de validez discriminante.

Por lo que se consideró una estructura unidimensional debido a las altas correlaciones entre factores. La evaluación del tercer modelo no presentó valores de ajuste adecuados y se analizó un cuarto, quinto y sexto modelo que a pesar de que tenían un ajuste adecuado, las cargas factoriales de diversos ítems fueron menores a 0.50. Así, el séptimo modelo con 5 ítems

presentó valores adecuados y cargas factoriales mayores a 0.50. Además, el séptimo modelo mostró niveles adecuados de consistencia interna. Además, los resultados en términos de validez convergente, los ítems presentaron valores mayores a 0.50 ($AVE > 0.50$), por lo que la escala breve de 5 ítems puede ser útil para medir el clima organizacional en el contexto laboral peruano.

Además, el instrumento resultó efectivo para relacionarse con otros instrumentos. Esto debido a que los recursos laborales tanto como las demandas laborales motivan y facilitan las metas laborales, su efecto directo compromete a los trabajadores con su lugar de trabajo (Balducci et al., 2011), y amortigua el efecto de las demandas. Si la organización provee condiciones de un alto clima puede otorgar suficientes recursos laborales (Loh et al., 2018), característica de una gerencia preocupada por las necesidades de sus empleados (Dollard et al., 2012) para que su compromiso se evidencie en su potencial motivacional (Borst et al., 2019), infiriendo que los recursos son importantes tanto para el empleado como para la organización (Joiner & Bakalis, 2006). El compromiso de los empleados con la organización es efecto del diseño del trabajo como un recurso de un entorno o clima favorable (Gan & Kee, 2022). Por todas estas razones, los gerentes están llamados a mejorar el compromiso de los colaboradores, esto implica que el clima debe diseñarse (Hirlak et al., 2018) para que el entorno, el estilo de gestión y liderazgo promuevan el compromiso y, así, el buen desempeño (Tutar & Altınöz, 2010) mediante la elaboración relacional (alterar las interacciones) y cognitiva (elaborar el significado e importancia del trabajo) de las tareas (modificándolas) (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Cuando los trabajadores perciben a una organización que invierte en recursos mejorando su clima, genera comportamiento proactivo ante las condiciones de trabajo (Shin & Hur, 2021). Esto implica que el clima afecta el comportamiento y desempeño laboral a través del compromiso (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Nachreiner, et al., 2001), que capacita a crear tareas (Shin & Hur, 2021), asignando recursos de manera efectiva a las actividades previamente coordinadas (Tims et al., 2015; Sonnentag, 2003). La teoría de la demanda y recursos asume que el comportamiento y mentalidad del líder como un recurso social del clima (Shin & Hur, 2021) conduce a un retorno de comportamientos laborales deseables, generando confianza (Efimov et al., 2020).

Implicancias

La escala de clima organizacional en trabajadores peruanos tiene implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en este contexto. Al contar con una herramienta adaptada y validada, los profesionales pueden evaluar de manera más precisa el clima organizacional en sus empresas y diseñar intervenciones específicas para mejorar aspectos clave del entorno laboral, como la satisfacción, el compromiso y el desempeño de los empleados. Además, este estudio contribuye a la literatura existente en clima organizacional al proporcionar evidencia. Esto puede impulsar futuras investigaciones en la comparación de escalas de clima organizacional entre diferentes países y culturas, enriqueciendo la comprensión teórica de este constructo y sus implicaciones en diversos entornos. En este sentido, las organizaciones pueden utilizar la escala breve para identificar áreas de mejora en el clima organizacional y desarrollar programas de capacitación y

desarrollo específicos para abordar estos aspectos. Asimismo, puede ser empleada como parte de un sistema de evaluación y seguimiento continuo del clima organizacional, lo que permite a las empresas monitorear su progreso y ajustar sus estrategias en función de los resultados obtenidos.

Limitaciones

A pesar de estos resultados prometedores, es importante mencionar que el presente estudio no está exento de limitaciones. La muestra de trabajadores peruanos utilizada en este estudio podría no ser representativa de la población laboral en su totalidad. La selección de participantes de ciertas industrias o regiones geográficas podría haber influido en los resultados. Futuras investigaciones podrían emplear muestras más amplias y diversificadas, incluyendo trabajadores de diferentes sectores y regiones, para mejorar la generalización de los hallazgos. El diseño transversal empleado en este estudio limita la capacidad de establecer relaciones causales entre el clima organizacional y otras variables relevantes. Investigaciones futuras podrían utilizar diseños longitudinales para evaluar la evolución del clima organizacional a lo largo del tiempo y su impacto en variables como el desempeño y la satisfacción laboral. El uso de medidas autoinformadas en este estudio podría haber introducido sesgos, como la deseabilidad social o la percepción subjetiva de los participantes. Futuras investigaciones podrían emplear múltiples fuentes de información, como observaciones directas, evaluaciones de supervisores y registros organizacionales, para obtener una comprensión más objetiva del clima organizacional.

1.8. Conclusión

El clima organizacional es un constructo fundamental en el estudio del entorno laboral, ya que influye en el comportamiento y desempeño de los empleados y, en última instancia, en la eficacia y eficiencia de las organizaciones. Por lo que, este estudio ha contribuido significativamente al campo de la investigación del clima organizacional al presentar la validación de una escala corta que evalúa el clima organizacional en trabajadores peruanos. A pesar de las limitaciones, como la muestra y el diseño transversal, este estudio ofrece importantes implicaciones prácticas y teóricas para la gestión del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados.

1.9. Referencias

- Asif, F. (2011). Estimating the impact of Denison's (1996), "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars." *Journal of Business Research*, 64(5), 454–459.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.03.004>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328).
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2011). Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality, and post-traumatic stress symptoms: An integrated model. *Anxiety, Stress and Coping*, 24(5), 499–513. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.555533>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Title: Assessing organizational climate: Psychometric properties of the ecals scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., & Lako, C. J. (2019). Exploring the Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a Psychological Perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 372–397. <https://doi.org/10.1177/0734371X17729870>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Calderón-Hernández, G., Álvarez-Giraldo, C., & Naranjo-Valencia, J. (2010). Estrategia competitiva y desempeño organizacional en empresas industriales colombianas. *Administrativas y Sociales*, 20(38), 13–26. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819024003>
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Arvey, R. D., & Hellervik, L. v. (1973). The Development and Evaluation of Behaviorally Based Rating Scales. *Journal of Applied Psychology*, 57(1), 15–22.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. McGraw-Hill Book Company.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2014). Organizational climate, climate strength and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 291–303. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.195>
- Chiang, M. M., Fuentealba, I., & Nova, R. (2017). Relación entre clima organizacional y engagement en dos fundaciones sociales sin fines de lucro de la Región del Bio Bio. *Ciencia & Trabajo*, 19(59), 105–112. www.cienciaytrabajo.cl
- Chirinos, Y. D. V., Meriño, V. H., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 84. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Dawson, J., González-Romá, V., Davis, A., & West, M. (2008). Organizational climate and climate strength in UK hospitals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 89–111. <https://doi.org/10.1080/13594320601046664>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Denison, D. R. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 21, Issue 3). <https://www.jstor.org/stable/258997>
- Díaz, M., Rodríguez, A., Balcindes, S., de Vos, P., & van der Stuyfs, P. (2016). Clima organizacional: Percepción por enfermeras del nivel primario de atención. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3), 364–376. <http://scielo.sld.cu><http://scielo.sld.cu>
- Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 694–704. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.09.042>
- Efimov, I., Harth, V., & Mache, S. (2020). Health-oriented self- and employee leadership in virtual teams: A qualitative study with virtual leaders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186519>
- Gan, K. H., & Kee, D. M. H. (2022). Psychosocial safety climate, work engagement and organizational commitment in Malaysian research universities: the mediating role of job resources. *Foresight*, 24(6), 694–707. <https://doi.org/10.1108/FS-01-2021-0019>
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43–61.
- Gordon, G. G., & di Tomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6).
- Hall, R. H. (1983). *Organizaciones: estructura y proceso* (3rd ed.). Editorial Dossat.
- Hirlak, B., Balıkcı, O., & Çiftçi, G. E. (2018). *The Effects of Organizational Climate on the Employee Performance: The Mediating Role of Employees' Creativity*. <https://www.researchgate.net/publication/330088816>
- Hui, C. H., Chiu, W. C. K., Yu, P. L. H., Cheng, K., & Tse, H. H. M. (2007). The effects of service climate and the effective leadership behaviour of supervisors on frontline employee service quality: A multi-level analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 151–172. <https://doi.org/10.1348/096317905X89391>
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455–457. http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/sp
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112.
- Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 439–452. <https://doi.org/10.1108/09513540610683694>

- Jones, A. P., & James, L. R. (1979). Psychological climate: dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201–250.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1984). Collective climate: agreement as a basis for defining aggregate climates in organizations. *Management Journal*, 27(4), 721–742.
- Koys, D. J., & Decotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265–285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
- Litwin, G., & Stinger, H. (1978). *Organizational climate*. Simon & Schuster.
- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dollard, M. F., & Isahak, M. (2018). Psychosocial safety climate as a moderator of the moderators: Contextualizing JDR models and emotional demands effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 620–644. <https://doi.org/10.1111/joop.12211>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. In *Personnel Psychology* (Vol. 60, Issue 3, pp. 541–572). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Martínez, R., & Ramírez, M. de J. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 3(1), 39–48.
- Massie, J. L. (1987). *Essentials of Management*. Prentice-Hall International.
- McKnight, D. H., & Webster, J. (2001). Collaborative insight or privacy invasion? Trust climate as a lense for understanding acceptance of awareness systems. In G. L. Cooper, S. Cartwright, & P. C. Earley (Eds.), *The International handbook of organizational culture and climate* (pp. 533–555). John Wiley & Sons Ltd.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Muhammad, R. S. (2012). Organizational Culture and Climate. In *Handbook of Psychology, Second Edition*. John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212024>
- Ouchi, W. (1984). *Teoría Z, cómo las empresas americanas pueden cumplir con el desafío de japonés*. Orbis.
- Patterson, M., Warr, P. B., & West, M. A. (2004). *Organizational climate and company productivity: the role of employee affect and employee level*. Centre for Economic Performance.
- Patterson, M., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>

- Peña-Suárez, E., Muñiz, J., Campillo-Álvarez, Á., Fonseca-Pedrero, E., & García-Cueto, E. (2013). Assessing organizational climate: psychometric property of the CLIOR Scale. *Pscothema*, *25*(1), 137–144.
- Peng, J., Zhang, J., Zhou, X., Wan, Z., Yuan, W., Gui, J., & Zhu, X. (2021). Validation of the occupational self-efficacy scale in a sample of chinese employees. *Frontiers in Psychology*, *12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.755134>
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour. *Paradigm*, *19*(1), 65–78. <https://doi.org/10.1177/0971890715585202>
- Rao, T. v., & Abraham, E. (1986). Human resource development: Practices in Indian industries: A trend report. . *Management & Labour Studies*, *11*(2), 73–85.
- Rogers, E. D., Miles, W. G., & Biggs, W. (1980). The factor replicability of the Litwin an Stringer organizational climate questionnaire: an inter-and intra. *Journal of Mangement*, *6*(1), 65–78.
- Rousseau, D. M. (1988). The construction of climate in organizational research. In Cooper C. L & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: an essay. *Personnel Psychology*, *28*, 447–479.
- Schneider, B., Bowen, D. E., Ehrhart, M. G., & Holcombe. K. M. (2000). The climate for service. In N. M. Ashkanady, C. P. M. Wilderom, & F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*. C.A: Sage.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 64, pp. 361–388). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 64, pp. 361–388). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2021). Do organizational health climates and leader health mindsets enhance employees' work engagement and job crafting amid the pandemic? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph182212123>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, *88*(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). *Organizational climate: explorations of a concept*. Boston Mass: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 914–928.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). *Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma.*
- Wilderom, C. P. M., Glunk, U., & Maslowski, R. (2000). Organizational culture as a predictor of organizational performance. In N. M. Ashkanasy, Wilderom C.P.M, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of Organizational Culture and Climate.* Sage.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201.
- Wu, M., Kader Cassim, F. A., Priambodo, A., & Ko, C. (2022). Psychological Capital's impact on the leadership-organizational climate preference relationship in potential leaders ~ A study comparing teachers and sportsmen~. *Heliyon, 8*(5).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09310>
- Xu, X., Jiang, L., & Wang, H. J. (2019). How to build your team for innovation? A cross-level mediation model of team personality, team climate for innovation, creativity, and job crafting. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 92*(4), 848–872.
<https://doi.org/10.1111/joop.12277>

2. Anexos

2.1. Evidencias de sumisión del artículo en una revista de prestigio

Link de la revista: PLOS ONE

<https://www.scimagojr.com/journalsearch.php?q=10600153309&tip=sid>

TRAJO DE INVESTIGACION: Validación de una escala de Clima Organizacional

Evidencia del proceso de revisión

em | MÁS UNO

Hogar Menú principal Enviar un manuscrito Acerca de Ayuda

← Envíos con decisión de la oficina editorial para el autor

Página: 1 de 1 (3 envíos completados en total)

Acción	Número de manuscrito	Título
Ver envío Enviar correo electrónico	TELÉFONO-D-23-17256	Validación de una Escala de Clima Organizacional en trabajadores

em | MÁS UNO

Hogar Menú principal Enviar un manuscrito Acerca de Ayuda

← Envíos con decisión de la oficina editorial para el autor

Página: 1 de 1 (3 envíos completados en total)

Acción	Número de manuscrito	Título
Ver envío Enviar correo electrónico	TELÉFONO-D-23-17256	Validación de una Escala de

Nuevas presentaciones

- Enviar nuevos manuscritos enviados de vuelta al autor (0)
- Envíos incompletos (0)
- Envíos en espera de aprobación del autor (0)
- Envíos en proceso (0)

Revisiones

- Envíos que necesitan revisión (0)
- Revisiones enviadas de vuelta al autor (0)
- Envíos incompletos en revisión (0)
- Revisiones en espera de aprobación del autor (0)
- Revisiones en proceso (2)
- Revisiones rechazadas (0)

2.2. Resolución de inscripción del perfil del proyecto de tesis en formato articulo

aprobado por el consejo de la facultad

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”
RESOLUCIÓN N° 7191-2021/UPeU-FCE-CF
Ñaña, Lima, 09 de diciembre de 2021

VISTO:

El expediente de los (las) bachiller (es), de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que los(las)/el(la) bachiller(es), ha(n) solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de tesis, y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo.

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de diciembre de 2021, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis (Art. 52.4), **DESIGNAR el ASESOR** (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es **NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR** la ejecución del perfil de proyecto de tesis, por lo que; se le otorgará una bonificación económica, asimismo, se le dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	Título	Asesor	Dictaminadores
Flor Flora Damiano Aulla Jeydi Shirley Raqui Rojas	201610131 201811143	“Validación de una escala de Clima Organizacional en trabajadores”	Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique	Dictaminador 1: Mg. Charmin Wilter Morales García Dictaminador 2: Mg. Luis Alberto Geraldo Campos
Josué Esteban Condor Cubas Alejandro Dario Quispe Chalco	201710050 201620008	La inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de instituciones privadas de salud, Lima 2021	Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique	Dictaminador 1: Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto Dictaminador 2: Mg. Yessica De Rocío Erazo Ordoñez
Jhosselyn Ketty Raymundo Flores Emili Keyla Flores Ramos Cristhian David Alva Guarniz	201811130 201810034 201810032	Marketing relacional y lealtad del cliente en Cine Planet y Cine Mark, Lima 2021.	Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique	Dictaminador 1: Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto Dictaminador 2: Mg. Yessica De Rocío Erazo Ordoñez

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Reglamento de Investigación

<https://www.upeu.edu.pe/investigacion/normatividad/>

2.3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Clima Organizacional

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de como percibes el clima organizacional. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta

Datos generales 1. Genero

- a. Masculino (1)
- b. Femenino (2)

Nivel de estudios alcanzado

- a. Primaria (1)
- b. Secundaria (2)
- c. Técnico (3)
- d. Universitario (4)
- e. Posgrado (5)

Área de trabajo

- a. Administrativa (1)
- b. Recepción (2)
- c. Logística (3)
- d. Lavado (4)
- e. Corte y selección (5)
- f. Empaque (6)

Nº	AUTONOMIA	1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.					
2	Decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					
3	Propongo mis propias actividades de trabajo.					

II. Preguntas

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo / Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
COHESION		1	2	3	4	5
6	Las personas que trabajan en la empresa se ayudan los unos a los otros.					
7	Las personas que trabajan en la empresa se llevan bien entre si.					
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.					
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
CONFIANZA		1	2	3	4	5
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
PRESIÓN		1	2	3	4	5
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi área es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
APOYO		1	2	3	4	5
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Mi jefe me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					

25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
RECONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
EQUIDAD		1	2	3	4	5
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
INNOVACIÓN		1	2	3	4	5
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					