

Escala del Clima Laboral, Integridad y Género – MIMP

Ficha Técnica

Nombre del instrumento:	Escala del clima laboral, integridad y género.
Abreviatura:	ECLINGÉ - MIMP
Autores:	Elizabeth Salvador Rosales - Gregorio Arratea Castro.
Año de elaboración:	2024
Ítems:	25 preguntas
Procedencia:	Lima – Perú, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Evalúa:	El clima laboral, la integridad, y la identidad de género en el ámbito laboral a través de 25 ítems, considera la evaluación de 05 factores: Relaciones Interpersonales (RI), Sentido de Pertenencia (SP), Trabajo articulado (TA), Integridad (IN), Género (GÉ). Luego de su calificación la escala proporciona el nivel general del clima laboral, nivel alto de clima laboral, nivel medio de clima laboral y nivel bajo de clima laboral.
Rango de edad:	Adultos de 18 a 65 años de edad
Tipo de aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos aproximadamente
Materiales a utilizar:	Lápiz y borrador
Instrucciones de aplicación:	Nos presentamos diciendo, “por favor siéntese con comodidad y esté atento a nuestras indicaciones, ahora voy entregar una hoja que contiene un listado de 25 preguntas, el cual luego de leerlas, usted tendrá que marcar una respuesta debajo de uno de los casilleros que contiene la palabra: Siempre, a Veces o Nunca (<i>elija solo una respuesta</i>). Lea con detenimiento y marque su respuesta con sinceridad, no hay respuestas buenas o malas”
Interpretación de resultados:	Cuantitativos con interpretación cualitativa, los resultados serán presentados de manera individual.
Prueba piloto:	Antes de su aplicación formal la “Escala del Clima Laboral, Integridad y Género – MIMP”, se realizó una prueba piloto ¹ de la escala a una población de 120 personas.

(1) Mayorga – Ponce (2020) La Prueba Piloto forma parte de la metodología de investigación que sirve para crear aproximaciones reales de los instrumentos psicométricos de investigación antes de establecer la prueba final. Para que un trabajo precise la recolección de sus datos, debe de tener como antecedente haber realizado una Prueba Piloto; esto contribuye a mejorar la validez y confiabilidad de los procedimientos y disminuye los posibles sesgos y errores en la obtención de los datos que pueden orientar a mejorar la metodología previamente planteada, y así conocer si son pertinentes y factibles.

Marco teórico:

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 2023) el clima laboral influye significativamente en la salud integral, así como en los sentimientos de los trabajadores de una institución, un ambiente de trabajo adecuado propicia la participación de los trabajadores, las adecuadas relaciones interpersonales, fomenta el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y la cultura organizacional, orientando el logro de los objetivos institucionales.

Desarrollar el trabajo dentro de un clima laboral positivo es importante para que los trabajadores de una organización tengan sentimientos de satisfacción y realicen sus actividades motivados y dispuestos a lograr los objetivos.

Definición de clima laboral:

Tomando en consideración lo planteado por QuestionPro (2024) se conoce como clima laboral al ambiente que se desarrolla entre los empleados dentro de una empresa, oficina o institución, la calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad.

De la misma manera Clerc (2015) mencionaba que se entiende por clima laboral al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

Definición de integridad:

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define la integridad como “el uso adecuado de fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público para los objetivos oficiales para los que se destinaron”. s (OCDE, 2017, p.3).

En ese marco, ha realizado, a través del Programa País, un estudio sobre Integridad en el Perú, dicho estudio analiza a un conjunto de instituciones, así como, prácticas que forman parte de la gobernabilidad dentro del sistema democrático del país. Como resultado del estudio, la corrupción ha sido identificada como el principal problema que debilita a los sistemas democráticos, debido a que afecta directamente el desempeño de las instituciones y la optimización de los recursos.

Definición de enfoque de género:

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él (Pérez, 2023)

Características de la escala:

La escala está estructurada de manera verbal – escrita con respuestas tipo escala de Likert, con respuestas de:

- Siempre (3 puntos.),
- A veces (2 puntos.) y
- Nunca (1 punto),

La escala mide cinco (05) factores: Relaciones Interpersonales (RI), Sentido de Pertenencia (SP), Trabajo articulado (TA), Integridad (IN), Género (GÉ). Sus ítems se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

- Relaciones interpersonales: ítems N° 1,2,3,4, y 5
- Sentido de pertenencia: ítems N° 6,7,8,9, y 10
- Trabajo articulado: ítems N° 11,12,13,14, y 15
- Integridad: ítems N° 16,17,18,19, y 20
- Género: ítems N° 21, 22,23,24, y 25

Confiabilidad:

Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Kerlinger (2002).

La confiabilidad de la “Escala del Clima Laboral, Integridad y Género – MIMP”, fue obtenida por el método de dos mitades en donde los 25 ítems que conforman la escala fueron divididos en dos mitades, uno de ítems pares y la otra de ítems impares, luego se realizó el cálculo de la correlación entre los resultados de ambas partes y se logró determinar que el grado de confiabilidad bajo este método es de **0.92**. De la misma manera a través del método consistencia interna conocida como el alfa de Cronbach, la escala obtuvo un grado de **confiabilidad de 0.86**, en ambos casos, la escala es muy confiable para su aplicación y uso científico.

Validez:

La validez es la cualidad que señala el grado de exactitud con el que se mide el constructo o variable; tanto en la adecuación, significado y utilidad de las interpretaciones específicas hechas en las puntuaciones. Es así, que la validación de un test, implicará reunir la evidencia suficiente que permita apoyar dichas interpretaciones y así evitar sesgos que desacrediten el estudio (Villacis et al., 2018). Dentro de las principales clasificaciones de validez, se tiene en cuenta a la validez de contenido, la cual pretende definir de manera precisa, el dominio y juicio sobre el grado de suficiencia que tiene el instrumento respecto a sus ítems y dimensiones (mediante un juicio de expertos).

El grado de Validez de la Escala del Clima Laboral, Integridad y Género – MIMP, fue obtenida a través de la validez de contenido, mediante el juicio de 08 expertos: (*Dra. Rosario Sánchez Infantas, Dra. Jeanette Mendoza Loli, Dra. Judith Portocarrero Zevallos, Mg. Elitte Mendoza Loli, Dr. Enrique Suero Rojas, Mg. Lincoln Miraval Tarazona, Mg. Jesús Medina Lara*) de la misma manera se recibió la opinión experta para los ítems de integridad de la Dra. Yudy Zoraida Coronado Vargas, quienes luego de realizar las sugerencias de modificación de 03 ítems, expresaron que, la escala mide el constructo que tiene que medir y le atribuyeron el rango de **Muy Bueno**, por consiguiente el instrumento es aplicable.

Escala del Clima Laboral, Integridad y Género – MIMP

Edad: _____ Sexo: _____ D.L. 276 () D.L. 728 () D.L. 1057 () Serv. Terceros ()

Fecha de aplicación: _____ Puesto de trabajo: _____

Tiempo de servicios: _____ Lugar de trabajo: Lima () otra región ()

PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
RELACIONES INTERPERSONALES:			
1.- Durante las reuniones de trabajo toman en cuenta mis opiniones			
2.- Me siento aceptado por los compañeros de trabajo			
3.- Cuando interactuamos en el trabajo lo hacemos con respeto			
4.- En el trabajo practicamos la comunicación clara y directa			
5.- Siento que mi comportamiento contribuye al adecuado clima de trabajo			
SENTIDO DE PERTENENCIA:			
6.- Conozco con claridad los derechos laborales que me otorga la institución			
7.- Las diferentes atenciones de salud que recibo me satisfacen			
8.- Estoy de acuerdo con mi remuneración mensual			
9.- Siento que la institución motiva mi superación profesional			
10.- Estoy orgulloso de pertenecer a la institución			
TRABAJO ARTICULADO:			
11.- En la institución, el trabajo interdisciplinario produce buenos resultados			
12.- Al realizar un trámite interno, este se gestiona de acuerdo al flujograma institucional			
13.- Ante algún trabajo mal ejecutado el equipo asume su responsabilidad y propone estrategias correctivas.			
14.- Cuando se solicita información de otras áreas son atendidas de acuerdo a los plazos establecidos			
15.- Existe apoyo entre los integrantes del equipo de trabajo en gestiones de alta complejidad.			
INTEGRIDAD:			
16.- Aplico los principios éticos y la cultura de integridad durante el desempeño de mis funciones como servidor/a público/a			
17.- Cuando me asignan recursos públicos (bienes, viáticos, partidas presupuestales) hago uso adecuado de ellos.			
18.- Conozco los canales para denunciar actos de corrupción que afecten la integridad pública			
19.- Si me encuentro ante un ofrecimiento de regalos, cortesías y otros beneficios los rechazo y denuncio			
20.- Si me encuentro o conozco una situación de conflicto de intereses comunico inmediatamente a la oficina de integridad			
GÉNERO:			
21.- Considero que mi comportamiento laboral contribuye a propiciar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en la institución			
22.- Pienso que conocer y practicar los roles de género contribuye en la mejora del entendimiento de la vida en sociedad			
23.- Asisto a capacitaciones planificadas por la institución sobre la igualdad de género			
24.- Participo de charlas de difusión sobre las políticas de igualdad de género			
25.- Percibo que en la institución las oportunidades laborales son iguales para varones y mujeres			

Niveles	Puntaje
Nivel Bajo	25 – 42
Nivel Medio	43 – 58
Nivel Alto	59 – 75