



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de
transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Chilon Ventura, Yensi Doraliz (orcid.org/0000-0002-2360-7193)

ASESORES:

Mba. Aguilar Chávez, Pablo Valentino (orcid.org/0000-0002-8663-3516)

Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel (orcid.org/0000-0002-0637-6717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

Dedicatoria

El estudio actual de investigación está dirigido principalmente mis padres, por ser los pilares más importantes de mi vida y por brindarme siempre su cariño, consejos y su apoyo incondicional para lograr mis metas.

Chilón Ventura Yensi

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad para formarme en la carrera profesional de administración de empresas.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración, especialmente al profesor Pablo Aguilar Chávez por su ardua enseñanza, en el desarrollo de los estudios realizados, así como por sus orientaciones que hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

Chilón Ventura, Yensi

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis	13
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.4. Procedimientos	16
3.5. Método de análisis de datos.....	16
3.6. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

- Tabla 1:** Vinculación del nivel del clima organizacional en la empresa de transportes Emtrafesa de la ciudad de Trujillo 2022.... **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 2:** *Vinculación del nivel de medición del Desempeño laboral de en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo 2022* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 3:** *Vinculación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 4:** *Vinculación entre motivación del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 5:** *Vinculación entre liderazgo del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 6:** *Vinculación entre trabajo en equipo en el desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 7:** *Vinculación entre Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022* **¡Error! Marcador no definido.**

Índice de Figuras

Figura 1: Diseño de la investigación.....	12
--	----

Resumen

El estudio que se presenta tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa, de Trujillo, 2022. Para alcanzar este propósito se desarrolló una investigación de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional. Para recolectar datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos se aplicaron un cuestionario para evaluar el clima organizacional y otro cuestionario para cuantificar el desempeño laboral, los cuales fueron validados y verificados su nivel de confiabilidad. Estos instrumentos fueron aplicados a 56 colaboradores de integran esta organización. Para realizar el procesamiento y análisis de datos se utilizó estadística descriptiva e inferencia y los programa Excel 2019 y SPSS, versión 26. Entre los principales hallazgos resalta que el valor del coeficiente fue ($r = 0,803$) permite identificar un nivel de correspondencia alta positiva. Con respecto a la significancia podemos decir que es (0,000) siendo menor al planteado (0,05), observándose una influencia significativa, concluyéndose que el Clima Organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, empresa de transportes, liderazgo y comunicación.

Abstract

The objective of the study presented was to determine the influence of the organizational climate on the work performance of the employees of the transport company Emtrafesa, in the city of Trujillo, 2022. To achieve this purpose, applied research was developed, quantitative approach, correlational level and used a non-experimental, cross-sectional design to verify the hypothesis. To collect data, the survey technique was used and as instruments a questionnaire was applied to evaluate the organizational climate and another questionnaire to measure job performance, which were validated and their reliability level verified. These instruments were applied to 56 collaborators that make up this organization. To carry out the data processing and analysis, descriptive statistics and inference were used, as well as the Excel 2019 and SPSS programs, version 26. Among the main findings, it stands out that the value of the coefficient was ($r = 0.803$) that allows identifying a high positive correlation level. With respect to the significance, we can say that it is (0.000) being less than the one proposed (0.05), observing a significant influence, concluding that the Organizational Climate significantly influences the work performance of the employees of the transport company Emtrafesa, of the city of Trujillo 2022.

Keywords: Organizational climate, job performance, transport company, leadership and communication.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las diferentes entidades están expuestas a diversos cambios en su entorno social debido a la globalización, es por ello que a muchos colaboradores se le ha hecho difícil poder adaptarse al nuevo clima laboral en sus respectivas organizaciones, lo cual ha influido mucho en el desempeño laboral y esto ha generado a que no realicen su trabajo de manera eficaz y no cumplan con los objetivos de la corporación.

A nivel mundial y específicamente a nivel de Latinoamérica, en relación al clima organizacional, según González et al. (2021), encontramos en Chile y Paraguay que algunas organizaciones no cuentan con un buen clima laboral, lo cual hace referencia, a la reciprocidad con un (53%) y la participación con (32%) los factores más afectados. Por otro lado, en México estudios científicos revelan que los atributos del clima organizacional que demandan mayor trabajo, debido a la afectación, son el liderazgo y la motivación. Debido a ello, es posible que pueda existir una situación similar en otras organizaciones latinoamericanas y es necesario realizar la comprobación sobre la forma como repercute en el desempeño en el trabajo, antes de plantear medidas de intervención. Asimismo, es importante indicar que también existen algunos estudios investigativos que no desean relacionar las variables de clima y desempeño, pero si evalúan a estas variables, donde la cultura de la corporación se relaciona con el clima, ubicándose en la valoración regular con un (53.1%), seguidamente la cultura organizacional en el nivel adecuado, en un 43.3% e inadecuado o por mejorar en 3.5%.

En cuanto al ámbito nacional, en el Perú, se demostró que los empleados no están reconocidos con el clima laboral en las empresas y que el desenvolvimiento en el trabajo no es totalmente satisfactorio. Así encontramos sobre la valoración del clima organizacional en la corporación Ferreyros S.A, que se tiene en cuenta no conveniente y esto se ve manifestado en un defectuoso desenvolvimiento de los colaboradores de esta empresa. Lo cual hace referencia que el clima laboral, es una temática que estimula el interés del contexto de las distintas organizaciones y entidades peruanas, dentro del ambiente interno de la corporación, que están los sujetos que la integran.

La relevancia del clima organizacional, no solamente beneficia directamente a los empleados, sino que tiene repercusión en los usuarios, por ese motivo las organizaciones se interesan por la promoción de un buen clima organizacional, seleccionando estrategias que ayuden a optimizar el desempeño en el trabajo de los empleados, porque la posible relación que tiene con los usuarios, pues son ellos quienes mantienen la rentabilidad de la empresa y deben encontrar un entorno cómodo y a gusto. También, se puede decir, que mantener satisfecho a los empleados es mantener a gusto a los usuarios. En este marco, se destaca que uno de los componentes más sustanciales al interno de una compañía, es el clima organizacional, debido a que influye directamente en la satisfacción del trabajador dentro de la corporación (Ponce & Gómez, 2021).

A nivel local, el clima organizacional tiene gran jerarquía en las empresas, debido a que constituye un componente esencial en el perfeccionamiento de la estrategia organizacional planificada, facilitando a los líderes tener una mejor visión del futuro. Igualmente es un factor que ayuda a diagnosticar los cambios del entorno y que permite describir los problemas de las organizaciones, para dar solución, realizando acciones para alcanzar la meta establecida por la empresa. Además, el clima organizacional hace referencia a los aspectos que se dan dentro y fuera de las organizaciones, como son: ambiente de trabajo, el trato a los subordinados por su jefe, la relación que existe entre trabajadores, proveedores y usuarios. Todos estos aspectos pueden determinarse como un vínculo para el buen desenvolvimiento laboral (Vera & Suárez, 2018).

La compañía de transportes Emtrafesa se dedica al servicio de transporte a las 3 regiones Costa, Sierra y Selva, siendo esta una organización que ha logrado posicionarse en el rubro de transporte, debido a su compromiso y su labor que realiza día a día por mejorar en cada uno de sus aspectos laborales y satisfacer las necesidades de sus usuarios; por lo cual ha logrado ganarse la confianza de cada uno de ellos, logrando que esta compañía incremente la preferencia al momento de realizar un viaje ya sea de negocios o en familia. Al analizar esta que se halla ubicada en Trujillo, identificamos diversos problemas como es un limitado nivel de comunicación, exiguo liderazgo, deficientes relaciones interpersonales, lo cual genera dificultades para trabajar en equipo, además la escasa motivación afecta el compromiso de los colaboradores con la corporación y posiblemente su

desarrollo laboral, en este contexto se ha planteado la interrogante siguiente: ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de la ciudad de Trujillo?

El presente trabajo de investigación se justificó teóricamente, porque permite tener un mejor manejo de las teorías relacionadas al clima organizacional y desarrollo laboral, logrando aportar a mejorar el conocimiento que como profesionales del área de administración debemos poseer. A nivel práctico se enfocó en explicar la repercusión entre el clima organizacional y el desarrollo en el trabajo, aspecto relevante para la compañía indagada y otras organizaciones similares, porque orienta a la toma de decisiones adecuadas para optimizar el desarrollo laboral. A nivel metodológico, se manejó la metodología científica para poder verificar la hipótesis, empleando métodos estadísticos. En este marco se emplearon dos instrumentos validados para cuantificar las variables en estudio, que servirán como referencia para otras indagaciones. A nivel social se busca beneficiar en primer lugar a los colaboradores de la compañía, pero además en forma indirecta se beneficia a los usuarios, que tendrán un mejor servicio porque serán atendidos con colaboradores motivados y comprometidos con la corporación.

El objetivo general de la indagación fue determinar la repercusión del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa, de la ciudad de Trujillo, 2022. Como objetivos específicos se buscó: Conocer el nivel del clima organizacional en la compañía de transportes Emtrafesa, Trujillo, 2022; Describir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la compañía de transportes Emtrafesa, Trujillo, 2022; Describir la repercusión de la comunicación del clima organizacional en la compañía de transportes Emtrafesa, Trujillo, 2022; Describir la repercusión de la motivación en el desempeño laboral en la compañía de transportes Emtrafesa, 2022; Describir la repercusión del liderazgo en la compañía de transportes Emtrafesa, de la ciudad de Trujillo, 2022 y Describir la repercusión del trabajo en equipo en el desempeño laboral en la compañía de transportes Emtrafesa, Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los estudios previos sobre las variables en estudio, encontramos a nivel internacional según, Meza. (2017), en el artículo: *“Indagación del clima organizacional y satisfacción laboral en el sector industrial”*. Buscó estudiar si se presentan diferencias de género en la satisfacción en el trabajo y clima organizacional a nivel industrial. Estudio cuantitativo, descriptivo-comparativo, la muestra fue de 132 colaboradores, para lo cual se manejó el estadígrafo t de Student. Los resultados obtenidos mostraron que no existe diferencia entre ambas variables, Concluyéndose que en la corporación no existe preferencia alguna por lo cual existe un nivel igualitario en los derechos para ambos géneros con respecto al clima y satisfacción laboral.

Asimismo, León, et al. (2018), en el artículo: *“Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento del rendimiento laboral del docente”*. Buscó describir el impacto del clima laboral sobre el desenvolvimiento de los docentes en el campo laboral. La investigación se desarrolló en base a encuestas a docentes. Los hallazgos obtenidos mencionan que el rendimiento docente se basa en un componente clave que es el clima organizacional y depende de este para que puedan obtener buenos hallazgos. Concluyéndose que esta institución debe de mejorar la infraestructura, así como las estrategias de aprendizaje. Aspecto que repercutiría en un mejor desenvolvimiento académico y ambiente laboral, favoreciendo los aprendizajes de los estudiantes.

Pedraza (2020), en el artículo: *“El clima y la satisfacción laboral del Recurso Humano: Componentes en empresas públicas y privadas”*. Tuvo como finalidad analizar el conocimiento de los colaboradores y la relación de ambos constructos. El estudio fue empírico, racional y causal. La técnica fue la encuesta que se obtuvo de una muestra no probabilística. Cuyos hallazgos fueron que se presenta relación entre comunicación efectiva y mejora el rendimiento de los integrantes de la organización. Concluyó que es de gran importancia conocer los componentes del clima organizacional, porque ayuda a poder reconocer mejor cuando un colaborador no se está desempeñando eficazmente en su área laboral y también permite conocer las interacciones que llevan entre cada uno de ellos.

Vera y Suárez (2018), diseñaron la tesis: "*Repercusión del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al usuario: Empresa de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad*". Donde buscaron promover la repercusión del clima laboral en el desenvolvimiento de los trabajadores en el servicio al usuario del funcionario de la empresa indicada. Se usó como instrumento el cuestionario, aplicados a una población de 307 formadores de entidades del nivel superior, con hallazgos que indican que el clima laboral, repercute en forma positiva y significativa en los componentes de la satisfacción en el trabajo. Concluyéndose que dicha corporación no valora a los colaboradores, no estima la productividad en la objetividad de las metas y los hallazgos trazados a obtener de esta manera lograr una buena productividad.

Giraldo, et al. (2021). "Evaluación del clima organizacional empresa transportes Morichal S.A.", Tuvo como objetivo, describir cual es la opinión de los empleados acerca del clima organizacional después de los cambios adoptados a causa del COVID 19 en la compañía indicada. de la ciudad indicada. La metodología es cuantitativa, la muestra aleatoria simple y se usó una encuesta a 50 colaboradores. Concluyéndose que la valoración del clima laboral, demostró que se debe mejorar el conjunto de características que identifican a una corporación y que esta influye en las conductas, creencias y valores de los empleados.

A nivel nacional hallamos a, Olivera, et al. (2021), en el artículo: "*Clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral de los empleados*". Tuvieron como finalidad, establecer la relación entre las variables en la compañía Cotton Life. La metodología fue de orientación cuantitativa con un esquema correlacional causal, no experimental cuya población lo conformaron 80 empleados, la técnica fue la encuesta como y el instrumento el cuestionario. Los hallazgos, obtenidos para el clima organizacional, un $p=0,006$ y para el desenvolvimiento laboral, un $p=0,071$. Concluyéndose que existe una relación influyente entre ambas variables de los colaboradores de la compañía Cotton Life, Lima, así como la existencia de la repercusión continua de la adaptación de los cambios, condiciones de trabajo, comunicación y desenvolvimiento laboral de los colaboradores.

Silva, et al. (2018), en el estudio: "*Repercusión del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad de morales, departamento San Martín*", buscó describir la repercusión de las variables en relación a los empleados. La metodología fue inductiva, de tipo descriptiva Correlacional, y se usó una encuesta a 75 colaboradores. Los hallazgos obtenidos, señalan que se debe de realizar un compromiso de trabajo de manera adecuada con predisposición eficiente, debido a que existe una gran cantidad de problemas en la corporación. Se dedujo que no existe una buena vinculación entre las dos variables cuya finalidad se debe mejorar para que la municipalidad pueda realizar sus labores eficazmente para el bienestar de la ciudadanía.

Urbano (2018), en el estudio: "*Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la Administración Local de Agua Huaraz*". Evaluó el impacto del clima en el trabajo en el perfeccionamiento del desenvolvimiento de los empleados de la empresa indicada. Se empleó el censo para recopilar los datos de las variables, mediante 02 cuestionarios. Los hallazgos son que un 8% calificaron el ambiente como muy favorable y sobre el desenvolvimiento laboral, 38% lo calificaron como excelente. Concluyéndose que con la existencia de un adecuado clima en el trabajo se perfecciona el desenvolvimiento laboral en los empleados de la compañía ALA-HZ.

Villanueva, et al. (2017), en el estudio: "*La relevancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*". Su objetivo consistió en analizar los factores del clima laboral los que afecten a la productividad del equipo de talleres de servicio automotriz. La metodología utilizada fue a través de 6 talleres. Se concluye que el clima laboral es un componente importante que tiene una influencia de manera negativa o positiva en la productividad de los trabajadores y de la corporación, debido a ello cuando se evaluó el clima laboral se describieron los problemas que existieron para las variables, es por ello que se permitió aplicar medidas correctivas y de esta manera generar un clima de armonía con la motivación y capacitación.

Hilario (2021), realizó el estudio, "*Clima organizacional y su vinculación en el desempeño laboral de los directivos estatales en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco – 2019*". Su objetivo fue identificar el Clima

organizacional y su vinculación con el desenvolvimiento laboral de directivos estatales. Se empleó una metodología correlacional y esquema no experimental. Se manejó una muestra no probabilística compuesta por 60 directivos estatales que laboran en la administración de transportes de la municipalidad mencionada. Se usó la encuesta y cuestionarios. Los hallazgos, cuales determinaron qué el desenvolvimiento laboral de los directivos estatales en la gerencia de transporte se relaciona de forma favorable con el clima laboral.

Cossio (2018), *efectúo la indagación: "Desempeño Laboral y Clima Organizacional de los empleados en la compañía de transportes expreso internacional palomino SAC- 2018"*. La finalidad fue establecer la vinculación que existe entre las variables en la Compañía focalizada. Se usó la metodología hipotética deductiva, utilizando una muestra de 111 empleados. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario. Concluyó, que el beneficio del perfeccionamiento en el desenvolvimiento será la consecuencia de un adecuado ambiente laboral. El investigador sugiere robustecer la comunicación, para lograr que la entidad pueda recepcionar consultas y opiniones; además de plantearse políticas de perfeccionamiento personal y una mejor capacitación.

Es importante mencionar a la teoría de los dos factores de Fredrick Herzberg, quien investigó la pregunta "¿qué quiere la gente de su trabajo?" A través de esta pregunta, Herzberg identificó los factores que llevan a la satisfacción extrema. (motivadores) e insatisfacción extrema (higiene). Factores que llevan a la satisfacción tales como el logro, la responsabilidad, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, el avance y el crecimiento también se denominan factores intrínsecos, mientras que los que llevan a la insatisfacción, cuando no están presentes, como la política de la compañía y la gerencia, la supervisión, las interacciones y las condiciones de trabajo se denominan extrínsecas. Rajabi, K. (2018). Factores Herzberg argumentó que hay dos necesidades humanas distintas retratadas, a saber, como fisiológicas necesidades que pueden ser satisfechas con dinero, por ejemplo, para comprar comida y vivienda, y las psicológicas necesidades de lograr y crecer, y esta necesidad se satisface con actividades que hacen que crezca. Karumuri, P. (2018).

Con respecto a la teoría de las expectativas, fue planteada por Víctor Vroom, donde se asevera que un entorno de trabajo que se basa en las expectativas de los sujetos. La orientación de la teoría está en el proceso de pensamiento que los sujetos usaban cuando se enfrentaban a elecciones particulares entre alternativas particularmente opciones/cursos alternativos de acción. La literatura revisada reveló como principios de la teoría; que los sujetos hacen un esfuerzo consciente para comportarse de cierta manera.

Destacando al clima organizacional, según Oleksa (2020), menciona que es la calidad del ambiente interno en el que se halla una corporación. Esto afecta su actuación y la forma en que se desempeñan. Así mismo Prastiawan (2020), asevera que es la percepción de los integrantes de la corporación sobre diversos aspectos que existen en la compañía. Si la cultura organizacional es cualitativa, entonces el clima organizacional cuantitativa. El clima laboral refleja lo que los integrantes sienten (percepciones).

Por su parte Charry (2018), sostiene que es el constructo inmaterial que corresponde a la noción que tienen los empleados sobre su entorno laboral. Igualmente, Mazen, et al., (2018), sostiene que es el conjunto de componentes y peculiaridades de la corporación, que se estima a través de la incorporación de sujetos y grupos en la corporación en el ambiente de trabajo, que influye en la motivación y actuación de los colaboradores.

Finalmente es importante tener presente la definición que exponen Branwo, et al. (2022), quienes sostienen que el clima organizacional es una forma de relativa duración del entorno interno de una corporación que la distingue de otras organizaciones; (a) que resulte de la actuación y las políticas de los integrantes de la corporación, fundamentalmente de la staff; (b) que es percibido por los integrantes de la corporación; (c) que sirva de base para descifrar la situación; y (d) opera como origen de presión para regir la diligencia.

Estas definiciones permiten establecer que el clima organizacional consiste en describir las peculiaridades que permite que los sujetos que integran una corporación y que repercute en sus conductas. Está configurada por elementos

humanos y físicos, donde es preponderante la noción de la persona al interior del contexto de la organización.

En relación en las dimensiones del clima organizacional, se han seleccionado cuatro: a) Comunicación: proceso de trasmisión de mensajes, e ideas, para que un pensamiento, sea percibido por el receptor, tal como se fue construido, b) Motivación: Anggun, et al. (2021), sostienen que la motivación es un proceso que parte de las necesidades. McGregor, describe tres tipos de necesidades: Necesidad de afiliación o pertinencia, necesidad de logro, y necesidad de poder. c). Por su parte Osama, et al (2019), definen al liderazgo como el estilo de actuación donde se asume algún tipo de autoridad, que tiene como pilar la función de organizar, motivar y dirigir, para impulsar a los sujetos en la consecución de propósitos. d). Rodríguez (2020), enuncia que el trabajo en equipo en una competencia transversal, donde dos o más sujetos se implican en forma interdependiente y se reúnen para lograr propósitos específicos u propósitos departamentales.

En vinculación a la variable desempeño laboral, es definido por Mingwei, et al. (2018), como el conjunto de actuación que realiza un individuo para lograr las metas de una corporación. Bohórquez, et al. (2020), lo definen como la productividad, que tiene presente la mayoría de empresas que consideran este aspecto productivo de cada trabajador al realizar sus actividades encomendadas, el desempeño con el que actúan, para cuantificar su eficiencia y su nivel en el desempeño de sus actividades. Rodríguez y Lechuga (2019), definen al desenvolvimiento laboral como el grado de cumplimiento de las tareas o decisiones de los empleados de una corporación o compañía, con propósitos establecidos por esta. Por tanto, el desenvolvimiento laboral es una variable que se halla en relación a los hallazgos obtenidos en el perfeccionamiento de las funciones inseparables al cargo.

López, et al. (2021), conceptualiza al desempeño laboral como la forma en que los colaboradores de una corporación se perseveran en laborar de modo eficaz para lograr los propósitos de la corporación, lo cual significa que constituye la productividad que una persona cuando realiza su trabajo. Checa, et al. (2020),

añaden que el desempeño laboral, constituye el desenvolvimiento del trabajador frente a los objetivos y metas establecidas por una corporación.

De los conceptos expuestos se estima que los diversos autores convergen en ponderar al desempeño laboral como la productividad o la actuación que muestra cada colaborador en el puesto laboral que ocupa, en función y consideración de las actividades que realizan para el logro los propósitos y hallazgos que se esperan alcanzar y de su potencial de desarrollo, además de recalcar en la importancia que tiene la contribución del colaborador al perfeccionamiento organizacional.

Las dimensiones del desempeño laboral, que se han seleccionado en el estudio, son las siguientes: a) Calidad de Trabajo: Que constituye el nivel de satisfacción profesional y personal en el desenvolvimiento del puesto de trabajo establecido y mostrando un ambiente laboral, con buenas condiciones de trabajo y compensaciones. b) Responsabilidad: Es una obligación o grupo de deberes que representa el principal objetivo o razones de la existencia de un puesto de trabajo. c) Compromiso organizacional: Es el nivel de participación profesional y psicológica en que un ser humano se identifica con la misión, cultura, objetivos valores, y estrategias de la corporación y d) Liderazgo y trabajo en equipo: Es la repercusión positiva, constituyendo el proceso de influir en los sujetos para que participen activamente con entusiasmo y disposición para lograr los propósitos del equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

- **Tipo de investigación: Aplicada**

Vera, et al. (2018), tiene en cuenta que esta clase de indagación donde existe un problema en la cual el problema lo cual es conocido mediante un investigador. Es por ello, que se manejó este tipo de investigación para proporcionar respuestas a las preguntas específicas. Lo cual su motivación y que busca mejorar dando soluciones a la problemática de la compañía.

- **Esquema no experimental- transversal**

Es un estudio no experimental porque no se necesitó falsear las variables de la indagación, debido a que su contexto se desarrolló de manera natural. Hernández y Mendoza (2018), consideran que los esquemas no se deben falsear las variables debido a que se observa de manera natural para su futura investigación. De esta manera la investigación fue transversal, debido a que se determinó un único momento, lo cual sólo se dio una sola medición para la recopilación de datos de la investigación, según Cabezas (2018), la investigación consistió en describir variables y analizar su suceso en un tiempo determinado.

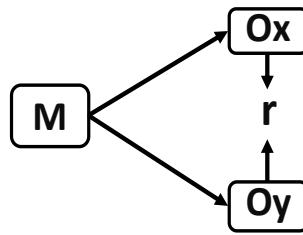
- **Orientación cuantitativa**

Vera, et al. (2018), nos dicen que la orientación cuantitativa consiste en la manera de poder cuantificar algo, a través del empleo de técnicas estadísticas para analizar los datos recogidos.

- **Nivel correlacional**

Guillen, et al. (2020). Su finalidad es exponer la vinculación entre las variables y examinar las relaciones a través de las variables y sus hallazgos de una investigación.

Figura 1: Esquema de la investigación



Fuente: *Elaboración propia.*

Dónde:

M: Muestra

Ox: Clima organizacional

O₂: Desempeño laboral

r: repercusión de la variable Ox y Oy

3.2. Variables y Operacionalización

- **Variable independiente**

Clima organizacional

Definición conceptual

Niebles, et al. (2019), conceptualizan al clima organizacional como un factor clave en una compañía que facilita conocer las actitudes, emociones y la comunicación entre cada uno de los colaboradores.

Definición Operacional

La técnica empleada para para cuantificar la variable del “Clima Organizacional”, es la encuesta, con el uso del cuestionario, de esta manera facilitó la posibilidad de recopilar los datos más exactos para el análisis de esta problemática.

Indicadores: Participación, Comunicación interna, manejo de conflictos, canales de comunicación, estima, autorrealización, cohesión de grupo y relaciones interpersonales.

Escala de Medición: Escala Ordinal

- **Variable Dependiente**

Desempeño Laboral

Definición conceptual

Mingwei, et al. (2018), señalan que es el conjunto de actuaciones que realiza un individuo para lograr las metas de una corporación.

Definición Operacional

La técnica empleada para cuantificar la variable “Desempeño Laboral”, se administró una encuesta, con su instrumento el cuestionario, que permitió realizar el recojo de datos para realizar el análisis de esta problemática planteada.

Indicadores: Actitud proactiva, recursos, eficiencia, inteligencia emocional, involucramiento, liderazgo participativo y colaboración.

Escala de Medición: Escala Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis

- **Población**

Arias (2021), describe a la población como el conjunto total de sujetos o componentes estudiados lo cual es un factor importante dentro de las investigaciones.

La empresa de transportes Emtrafesa, de la ciudad de Trujillo cuenta con población finita, ya que está conformada por 56 colaboradores.

- **Muestra**

Fresno (2019) lo conceptúa como el subconjunto de la población para analizar la investigación.

Para la selección de la muestra en el estudio actual se considerará al total de la población que son los 56 colaboradores de la compañía Emtrafesa de la ciudad de Trujillo, los cuales van a constituir la población censal.

- **Muestreo**

Otzen, T & Manterola, C. (2017), sostiene que el muestreo es una técnica empleada en investigación científica para poder elegir una muestra que sea representativa, adecuada y homogénea, de una población determinada.

La modalidad de muestreo que se empleó fue el muestreo aleatorio simple, que de acuerdo Hernández y Carpio (2019), esta técnica requiere que se identifique a los diversos componentes que estructuran la población; para que a través del empleo de cualquier método probabilístico seleccionando a cada sujeto que estructurará la muestra requerida.

- **Unidad de análisis**

Un colaborador de la empresa de Transportes Emtrafesa de Trujillo.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica – Encuesta**

Feria, et al. (2020), sostiene que la encuesta consiste en la recolección de datos lo cual son un componente muy importante que se aplican dentro de una investigación, para ello debe de realizarse de manera correcta.

Referente a la investigación la técnica que se manejó fue mediante la aplicación de encuestas y debido a ello se obtuvieron los hallazgos.

- **Instrumento – Cuestionario**

Se define como al recurso fundamental en una investigación para que el investigador pueda acercarse al problema y recolectar datos necesarios. En cada instrumento concreto se puede diferenciar dos aspectos diferentes: una forma y un contenido base a un conjunto de reactivos que se formulan para cuantificar una variable determinada (Dalati & Gómez, 2018).

En el estudio actual para cuantificar la variable clima organizacional, se empleó un cuestionario, conformado por 15 reactivos, considerando las dimensiones: Comunicación (3 reactivos), motivación (4 reactivos), liderazgo (3 reactivos) y trabajo en equipo (5 reactivos). Se consideró como opciones de respuesta: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Así mismo para evaluar el desenvolvimiento laboral se manejó un cuestionario, el cual estuvo estructurado por 15 reactivos, distribuido en las dimensiones: Calidad de trabajo (3 reactivos), responsabilidad (4 reactivos), compromiso laboral (3 reactivos) y liderazgo y trabajo en equipo (5 reactivos). Las opciones de respuesta considerada fueron: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

- **Confiabilidad**

Grado de análisis mediante un instrumento se mide las variables a utilizar, debido a ello se evalúa la reproducibilidad que se determina cuando hay una buena correlación en las mediciones y la fiabilidad consiste en la exactitud de las mediciones confiable (Surucu & Maslakci, 2020).

3.4. Procedimientos

Para recolectar los datos fueron necesarios usar una encuesta todos los colaboradores de la compañía de transportes Emtrafesa, que se halla ubicada en ciudad de Trujillo. La encuesta se llevó a cabo de manera personal por lo cual se tuvo que acudir a dicha compañía.

Asimismo, los datos obtenidos se plasmarán en los siguientes programas de EXCEL y SPSS y de esta manera se analizarán los hallazgos de dicha investigación.

3.5. Método de análisis de datos

Con los datos conseguidos y pasados al Excel se elaboraron tablas estadísticas para analizar lo que se recopilaron en las encuestas. También se manejó el programa SPSS Statistic 25, que a través de ello se realizó la prueba no paramétrica de Spearman. Para determinar la repercusión de ambas variables establecidas en la indagación.

3.6. Aspectos éticos

En este trabajo de investigación se consideraron los diversos aspectos establecidos en la guía paso de elaboración de tesis, estando conformado por el marco teórico, metodología y otros puntos, como también el uso correcto al momento de emplear las normas APA, séptima edición, las citas textuales y las referencias, con el propósito de respetar el derecho de los autores de las investigaciones seleccionadas (Hirsch Adler & Navia Antezana, 2018). Asimismo, Inguilay, et al. (2020), resalta que el principio de transparencia y honestidad, no se realizó la alteración de datos puesto que se respetó las respuestas de los sujetos encuestadas.

IV. RESULTADOS

Objetivos Específicos:

Objetivo específico 1

Tabla 1

Vinculación del nivel del clima organizacional en la empresa de transportes Emtrafesa de la ciudad de Trujillo 2022

Niveles	Num.	%
MALO	3	5%
REGULAR	51	91%
BUENO	2	4%
TOTAL	56	100%

Nota. Datos obtenidos de la muestra.

Según el resultado obtenido, se estima que el 91% de los colaboradores enunciaron que se halla en nivel regular, asimismo, el 5% manifestaron un nivel malo y el 4% asevera que el nivel es bueno. Esta averiguación permite identificar que, en el nivel de Clima organizacional, la mayor cantidad de colaboradores lo reconoce como regular.

Objetivo específico 2

Tabla 2

Vinculación del nivel de medición del Desempeño laboral de en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo 2022

Niveles	Num.	%
MALO	5	9%
REGULAR	50	89%
BUENO	1	2%
Total	56	100%

Nota: Datos obtenidos de la muestra.

Según el estudio realizado se obtuvo que, el 89% de los colaboradores que respondieron el cuestionario, manifestaron un nivel regular de desempeño organizacional, exponiendo que, el 9% de los colaboradores encuestados ubican el nivel malo y por último el 2% sostuvo que el nivel es bueno, mostrándose que el que el desenvolvimiento laboral se localiza esencialmente en el nivel regular.

Objetivo específico 3

Ho: No existe vinculación entre comunicación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

H1: Existe vinculación entre comunicación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

Tabla 3

Vinculación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022

			Comunicación	DESEMPEÑO LABORAL
			n	
	Dimensión comunicación	Coefic. correlac.	1,00	,582
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	56	56
Estad. de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefic. correlac.	,582	1,00
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	56	56

Nota: Datos obtenidos de la muestra.

Interpretación:

Se estima que el valor de significancia es menor que (0.05), el Coefic. correlac. ($r = 0,582$), revela una correspondencia moderada positiva y significativa, lo cual significa que la vinculación entre la dimensión comunicación, con la variable desempeño laboral, describiendo que, si la dimensión comunicación se incrementa, el desenvolvimiento laboral en la compañía de transportes Emtrafesa de Trujillo va a optimizarse.

Objetivo específico 4:

Ho: No existe vinculación entre motivación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

H1: Existe vinculación entre motivación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

Tabla 4

Vinculación entre motivación del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022

		Motivación	DESEMPEÑO LABORAL
Motivación	Coefic. correlac.	1,00	,678
	Sig. (Bilateral)		,000
Estad. de Spearman	N°	56	56
DESEMPEÑO LABORAL	Coefic. correlac.	678	1,00
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N°	56	56

Nota: Elaboración propia.

Se aprecia una correlación de 0.678, estimando un nivel de significancia menor al 5%, por tal motivo se evidencia que hay una correlación positiva y moderada. Esto significa que, si la dimensión motivación se relaciona con el desempeño laboral en la compañía de transportes Emtrafesa de Trujillo.

Objetivo específico 5

HO: No existe vinculación entre liderazgo del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

H1: Existe vinculación entre liderazgo del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

Tabla 5

Vinculación entre liderazgo del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa

		Dimensión liderazgo	DESEMPEÑO O LABORAL
	Coefic. correlac.	1,00	,607
	Dimensión liderazgo	Sig. (Bilateral)	,000
Estad. de Spearman	N	56	56
	Coefic. correlac.	,607	1,00
	DESEMPEÑO O LABORAL	Sig. (Bilateral)	,000
	N	56	56

Nota: Datos obtenidos de la muestra.

Se aprecia que su correlación de Spearman fue de 0.607, presentando un nivel de significancia menor al 5%, por lo tanto, esto indica que hay una correspondencia moderada positiva entre la dimensión liderazgo y la segunda variable. Lo cual significa que si la dimensión liderazgo se optimizar en la compañía de transportes Emtrafesa de Trujillo, el desenvolvimiento laboral va a incrementarse.

Objetivo específico 6

HO: No existe vinculación entre trabajo en equipo del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

H1: Existe vinculación entre trabajo en equipo del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

Tabla 6

Vinculación entre trabajo en equipo en el desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022

		Dimensión Trabajo en equipo	DESEMPEÑO LABORAL
Estad. de Spearman	Dimensión Trabajo en equipo	Coefic. correlac.	1,00 ,770
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	100 100
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefic. correlac.	,770 1,00
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	56 56	

Nota: Datos obtenidos de la muestra.

Interpretación:

Se visualiza que su correlación de Spearman fue de 0.770, y su valor sign. calculado es menor al 5%, por lo tanto, describe una correlación positiva y fuerte alta entre trabajo en equipo y desempeño laboral. Comprendiéndose que, si la dimensión trabajo en equipo se maximiza en la compañía de transportes Emtrafesa de Trujillo, el desenvolvimiento laboral va a mejorar.

Objetivo General

Hipótesis estadística

Ho: El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

Hi: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

Tabla 7

Vinculación entre Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022

		CLIMA ORGANIZAC.	DESEMPEÑO O LABORAL
CLIMA ORGANIZAC.	Coeficiente correlación	1	,803
	Sig. (Bilateral)		,000
Estad. de Spearman	N	56	56
	Coeficiente correlación	,803	1
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (Bilateral)	,000	
	N°	56	56

Nota: Datos obtenidos de la muestra.

Interpretación:

Según el resultado se aprecia que el valor de correlación de las variables en estudio fue de 0,803 indicando una correlación fuerte positiva. Respecto a la significancia, se consiguió menor al 5%, indicando que existe una vinculación significativa entre el clima organizacional y el desenvolvimiento laboral en la compañía de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.

V. DISCUSIÓN

La presente indagación tiene como fin comparar los hallazgos recolectados a través de estudios previos, teniendo en cuenta la teoría analizada, a continuación, se detallan lo siguiente:

Respecto al objetivo específico 1; Conocer el nivel del clima organizacional en la empresa de transportes Emtrafesa, Trujillo, 2022, teniendo en cuenta el análisis ejecutado a los colaboradores encuestados, se destacó que el 91% de los trabajadores enfatizaron encontrarse en nivel regular, puesto que les falta mejorar algunos aspectos que favorezcan el buen ambiente laboral como; respetar las ideas de los demás, recibir incentivos por el rendimiento. Estos hallazgos se asemejan al estudio realizado por Urbano (2019) quien en el artículo encontraron que los colaboradores respecto al clima organizacional se ubican en un 60% como regular. Asimismo es importante citar Oleksa (2020), el cual menciona que el clima organizacional es la calidad del ambiente interno en el que se halla una corporación. Esto afecta su actuación y la forma en que se desempeñan.

Respecto al objetivo específico 2; describir el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa, Trujillo, 2022; se denotó en la investigación realizada que el 89% de colaboradores se encuentran en un nivel regular, esto se debe en que el gerente de la empresa no enfatiza en motivar a sus empleados ni realiza ningún taller para incentivar la comunicación entre todos etc. Esto guarda relación con el estudio de Urbano (2019) en su artículo halló que desenvolvimiento laboral de los colaboradores se ubican en un 58% en el nivel regular, puesto que los empleados no tienen un buen desarrollo profesional dentro de la empresa. De tal manera que Checa, et al. (2020), afirma que el desempeño laboral, constituye el desenvolvimiento del trabajador frente a los objetivos y metas establecidas por una empresa.

Respecto al propósito específico 3, describir la repercusión de la dimensión comunicación en el desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa, Trujillo 2022; encontrándose que el Coefic. correlac. fue de ($r = ,582$), lo cual muestra una correlación moderada y positiva. Lo que describe,

que, si el componente dimensión comunicación mejora, influye en el incremento del desenvolvimiento laboral en esta compañía de transporte. Estos hallazgos repercuten con el estudio de Rodríguez y Lechuga (2019), quienes en el artículo científico titulado el Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA, en base a los hallazgos encontrados con el estudio, arriba a la conclusión principal de que para aumentar la motivación en el desenvolvimiento docente y sobrepasar los niveles más altos, para ello se debe tener en cuenta el factor de la comunicación organizacional ya que este es el mecanismo principal para llevar un buen clima organizacional óptimo.

Respecto al objetivo específico 4; describir la repercusión de la dimensión motivación del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa, Trujillo 2022; se encontró que los coeficientes de correlación de Spearman son ($r = 0,678$), lo cual denota que hay una moderada correlación positiva. Esto significa que la dimensión motivación deberían de desarrollarse mucho mejor para que el desempeño de los colaboradores aumente de modo significativo. Analizando los resultados encontrados, se hallaron similitudes con la investigación efectuada por Olivera et al. (2021). Que, en su trabajo de investigación, encontró que existe vinculación influyente entre el clima organizacional y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores de la compañía Cotton Life, Lima, 2021, apreciándose una repercusión continua de la motivación, condiciones de trabajo, comunicación y el desenvolvimiento laboral del personal de esta compañía.

Respecto al objetivo específico 5; describir la repercusión de la dimensión liderazgo del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa, Trujillo 2022. En base al cálculo realizado se halló que, el Coefic. correlac. de Spearman dio ($0,607$), esto manifiesta la existencia de repercusión moderada positiva con las variables. Indicando, que la dimensión liderazgo debería optimizarse al interior de la compañía de transportes Emtrafesa, para que se vea reflejado en el perfeccionamiento del desempeño de los colaboradores. Hallazgos que presentan algunas similitudes con estudio efectuado por Hilario R. (2021) donde en la investigación se encontró que existe el nivel de liderazgo de los directivos de la compañía estudiada influye en el

desarrollo laboral de los colaboradores, quienes en un 52% mencionan que casi siempre los directivos toman decisiones para el perfeccionamiento continuo de la institución. Asimismo, se tiene a Canales, et al. (2021), quienes en la investigación describieron de qué si existe una buena vinculación entre liderazgo y desarrollo laboral todo ello generará buenos hallazgos respecto a las ventas asimismo un buen desarrollo laboral.

Respecto al objetivo específico 6; describir la repercusión de la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional en el desarrollo laboral en la empresa de transportes Emtrafesa, Trujillo 2022, se halló que el Coeficiente de correlación de Spearman es de (0,770), el cual indica que se presenta correspondencia alta positiva, por lo cual se deduce que existe repercusión directa entre las variables, de tal forma, si el trabajo en equipo se desenvuelve mejor dentro de la compañía de transportes Emtrafesa, la calidad del desarrollo laboral se optimizará. Pero cabe recalcar que, en la indagación efectuada por Silva, et al (2018), discrepan el resultado puesto que en su investigación concluyeron que no existe una buena vinculación entre clima organizacional y desempeño laboral, cuya finalidad se debe mejorar para que la municipalidad pueda realizar sus labores eficazmente para el bienestar de la ciudadanía.

Respecto al objetivo general, se pudo comprobar que existe repercusión del clima organizacional en el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa, de la ciudad de Trujillo, 2022, donde se observa que el valor del coeficiente fue ($r = 0,803$). Es decir: que existe una influencia significativa entre ambas variables. De esta forma se estima la importancia de la asociación de las variables indicadas, Andrade y Betancourth (2018), en el estudio: "Clima organizacional un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores", concluyen que el clima laboral es una investigación indispensable que se debe estudiar dentro de una compañía ya que permitió incluir a cada uno de los colaboradores y establecer un ambiente armonioso, también se buscó que los integrantes de la corporación se sientan parte de la compañía y así generar que estos desempeñen bien sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. El desarrollo del clima organizacional en la empresa Emtrafesa, se ubica principalmente en un nivel regular (91%), esto indica que no se ha mejorado en forma significativa el clima organizacional, generando un ambiente carente de motivación y generando que colaboradores de esta empresa, realicen un trabajo rutinario, carentes de motivación y compromiso.
2. Por otro lado, el desarrollo del desempeño laboral en Emtrafesa, de acuerdo a los resultados obtenidos, alcanza el nivel regular (89%), esto destaca que el personal de la empresa, posee limitada capacidad de responsabilidad, compromiso organización, liderazgo, así como carencia para trabajar en equipo.
3. Se concluyó que existe vinculación moderada entre la dimensión, comunicación y desempeño laboral del personal de la empresa Emtrafesa, puesto que, en esta organización se ha evidenciado algunos conflictos que se presentan entre los trabajadores, ello no permite conocer e intercambiar sus ideas y como consecuencia perjudica el funcionamiento de la organización.
4. Por otro parte, se estableció vinculación entre la dimensión motivación y desempeño laboral del personal de Emtrafesa, teniendo una influencia positiva y moderada puesto que, la empresa no brinda a sus trabajadores todos los beneficios que un empleado por ley le corresponde ello perjudica en su motivación y como consecuencia tienen un bajo desempeño para la empresa.
5. Se determinó una vinculación entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral del personal de la empresa de transportes Emtrafesa, debido a que en la organización hay un jefe mas no un líder quien le guie y les brindé confianza para su rendimiento de cada colaborador ello genera una deficiencia para el desarrollo de sus diferentes actividades.

6. Luego, la dimensión trabajo en equipo, influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización de transportes Emtrafesa, teniendo una influencia alta, lo cual significa que al trabajar en equipo en la organización se garantiza un trabajo coordinado y de mayor calidad.

7. Finalmente, se identificó que existe vinculación entre clima organizacional y desempeño laboral por lo tanto trabajar en un ambiente cómodo favorece en la comunicación de todos los trabajadores ello repercute en el desarrollar sus actividades laborales de forma eficiente.

VII. RECOMENDACIONES

A los gerentes de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo:

Se recomienda promover la optimización del clima organizacional a partir del perfeccionamiento de los diversos componentes que la integran, promoviendo además el trabajo en equipo que logre el compromiso y participación de los colaboradores de esta empresa.

Deben promover la práctica de una gerencia caracterizado por una práctica de la comunicación, liderazgo y motivación, para impulsar el perfeccionamiento del clima organizacional.

Robustecer en los empleados la responsabilidad, compromiso, trabajo en equipo y calidad del trabajo, para perfeccionar el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, por la repercuten que tiene en beneficio de la organización.

A los colaboradores de la organización Emtrafesa:

Es importante que asuman el compromiso de optimizar su desenvolvimiento profesional, para poder contribuir al perfeccionamiento organizacional y mejorar de esta manera los diversos procesos empresariales.

Participar en diversos talleres de capacitación para mejorar sus capacidades profesionales, aspecto que redundará en un mejor beneficio para su formación y desenvolvimiento en esta empresa.

VIII. RECOMENDACIONES

A los gerentes de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo:

Se recomienda promover la optimización del clima organizacional a partir del perfeccionamiento de los diversos componentes que la integran, promoviendo además el trabajo en equipo que logre el compromiso y participación de los colaboradores de esta empresa.

Deben promover la práctica de una gerencia caracterizado por una práctica de la comunicación, liderazgo y motivación, para impulsar el perfeccionamiento del clima organizacional.

Robustecer en los empleados la responsabilidad, compromiso, trabajo en equipo y calidad del trabajo, para perfeccionar el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, por la repercuten que tiene en beneficio de la organización.

A los colaboradores de la organización Emtrafesa:

Es importante que asuman el compromiso de optimizar su desenvolvimiento profesional, para poder contribuir al perfeccionamiento organizacional y mejorar de esta manera los diversos procesos empresariales.

Participar en diversos talleres de capacitación para mejorar sus capacidades profesionales, aspecto que redundará en un mejor beneficio para su formación y desenvolvimiento en esta empresa.

REFERENCIAS

- Andrade A., y Betancourth D. (2018). *Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores*. *Revista Criterios*, 25(1). doi:<http://dx.doi.org/10.31948/rev.criterios.25.1-art-5>
- Anggun, H. y Melati, B. (2021). *La relación entre el clima organizacional y la motivación laboral con el compromiso organizacional en Pt. Citra Abadi Abadi*. *International Journal Of Social Policy And Law*, 2(2), 22-36. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v2i2.40>
- Arias, J. (2021). *técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Banwo, A., Onokola, U. y Momoh, B. (2022). *Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters*. *J Glob Entrepr Res*. doi:<https://doi.org/10.1007/s40497-022-00330-4>
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche, W. y Benavides A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: ESPE. *Universidad de las Fuerzas Armadas*. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>
- Checa, L., Cabrera, X. y Chavarry, P. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. doi:DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Cossio Hernández, F. (2018). "Desempeño Laboral y Clima Organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC

2018". (Tesis de Maestría Universidad Peruana de las Américas). <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%203%2091O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTE%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllow>

Dalati, S., & Gómez, J. (2018). Surveys and Questionnaires. *Modernizing the Academic Teaching and Research Environment*, 175 - 186. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-74173-4_10

Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta. *Dialnet*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

Fresno, C. (2019). *Metodología de la Investigación: así de fácil*. Argentina: Ariel. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

Giraldo, M., Jimenez, D., Oviedo, C., Peña, M. y Ramos, D. (2021). Medición clima organizacional empresa Transportes Morichal S.A. de la ciudad de Villavicencio. *Bienestar y calidad de vida*. Politécnico Grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3052/MEDICI%203N%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EMPRESA%20TRANSPORTES%20MORICHAL%20S.A.%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20VILLAVICENCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, J., Ramirez, R., Teran, N. y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1). doi:DOI: 10.37811/cl_rcm.v4i1

Guillén, O., Sánchez, M. y Begaso, L. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. *Obtenido de* http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf

Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 75 - 79. doi:DOI: 10.5377/alerta.v2i1.7535

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mac Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hilario, R. (2021). "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Huánuco – 2019". (*Tesis de titulación en Administración Universidad Nacional Hermilio Valdizán*). <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7314/TAD00736H53.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hirsch, A. y Navia, C. (2018). *Ética de la investigación y formadores de docentes. Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3). 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1776>

Inguillay, L., Tercero, S. y Lopez, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 1-28. doi:DOI: <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>

Karumuri, P. (2018). Application of Herzberg Two-Factor Theory Model for Motivating Retail Salesforce. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 24-42. <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=0972687X&AN=127994294&h=d%2b2akUZsDpqe1zCJKHuDDxcrgA60MvID%2bRuMnTNiRurb%2fvvWB1k3DBH8cducZGkuxFZaFhRD3Xai%2ffwBeolynA%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&result>

León, L., Noriega, E. y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. doi:ISSN 2071-081X

López, B., Aragon, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, Iván. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2). doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

- Mazen, J., Samy, S., Youssef, M. y Suliman, A. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 2(5), 33-58. <http://ijeais.org/wp-content/uploads/2018/05/IJAMSR180503.pdf>
- Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comunic@ción*, 8(2), 148-158. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682017000200008&script=sci_abstract
- Mingwei, L. y Perez, P. (2018). A Multilevel Model of Teachers' Job Performance: Understanding the Effects of Trait Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Trust. *Frontiers in Psychology*. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02420>
- Nieble, W., Hoyos, L. y De la ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2). doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Oleksa, K. (2020). Organizational Climate as a Mediating Factor Between Occupational Stress and Prosocial Organizational Behaviours in Knowledge-Based Organizations. *European Research Studies Journal*, XXIII(2), 741-762. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/57656/1/Organizational%20Climate%20as%20a%20Mediating%20Factor%20Between%20Occupational%20Stress%20and%20Prosocial%20Organizational%20Behaviours%20in%20Knowledge-Based%20Organizations.pdf>
- Olivera, Y., Leyva, L. y Napan, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. doi:[10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003)
- Osama, Al-Kurdi, El-Haddadeh, R., Y Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *Int. J. Inf. Manag.*, 50, 217-227. (2019). *The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education.*

International Journal of Information Management, 50, 217-227.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Pedraza, N. (2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar*, 30(76). doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Ponce, L., y Gómez, S. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. (Tesis)*. <http://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/3754>

Prastiawan, A., Gunawan, I. y Purnama, A.(2020). *Organizational Climate in School Organizations: A Literature Review. Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. doi:<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.327>

Rajabi, K. (2018). *The study and philosophical critique of Frederick Herzberg's two-factor theory from a symbolic-interpretative viewpoint. Scientific Information Database*, 27(89). Obtenido de <https://www.sid.ir/paper/202823/en>

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN*. https://redib.org/Record/oai_articulo2598812-desempe%C3%B1o-laboral-de-los-docentes-de-la-instituci%C3%B3n-universitaria-itsa

Rodríguez, J. (2020). *El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica. Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/597>

Silva, E., Silva, G. y Bautista, J.(2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los tgrabjadores de la Municipalidad de Morales, Región*

San Martín. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, 10(1).
doi:<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

Surucu, L. y Maslakci, A. (2020). *Validity and reliability in quatitative research. Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.
https://www.researchgate.net/publication/344379869_Validity_and_Reliability_in_Quantitative_Research

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Revista de Investigación Aporte Santiaguino*, 11(1). doi:DOI: <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Vera, J., Castaño, R., & Torres Y. (2018). Fundamentos de metodología de la investigación científica. Guayaquil, Ecuador: *Editorial Grupo Compás*, pag(72).
<http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/274>

Vera, N. y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1).
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/779/880>

Villanueva, G. y Garcia, M. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). doi:DOI: <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima organizacional	El clima organizacional es un factor clave en una empresa que facilita conocer las actitudes, emociones, comportamientos y la comunicación entre cada uno de los colaboradores. Niebles W, Martines P & De la Osca S. (2019).	Esta variable se operacionaliza a través de las dimensiones: Comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. Para su medición se emplea un cuestionario.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna • Canales de comunicación 	1, 2, 3	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Estima • Autorrealización 	4, 5, 6, 7	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Cohesión de grupo • Manejo de conflicto 	8, 9, 10	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales 	11, 12, 13, 14 y 15.	

Fuente: Elaboración Propia.

Variable 2: Desempeño laboral

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Desempeño Laboral	Desempeño laboral consiste en un conjunto de comportamientos dirigidos a cumplir una meta específica o resultado en una organización.	Esta variable se operacionaliza a través de las dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso, organizacional, liderazgo y trabajo en equipo. Para su medición se emplea un cuestionario.	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud proactiva • Recursos 	1, 2, 3	Ordinal
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Inteligencia emocional 	4, 5, 6, 7	
			Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento 	8, 9, 10	
			Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo participativo • Colaboración 	11, 12, 13, 14 y 15.	

Fuente: *Elaboración Propia.*

Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

(Adaptado de Ana Adela López Neira, 2021)

Edad:

Sexo:

Estimada/o colaborador:

Estamos realizando un estudio de investigación sobre la Clima organizacional, motivo por el cual deseamos conocer tu opinión; por ello, te pedimos tu valiosa participación. Este cuestionario no influirá en tus calificaciones por ello solicitamos respuestas de la manera más sincera, poniendo una equis (X), en la respuesta que responda a tu realidad, considerando la escala siguiente:

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

N°	Dimensiones / reactivos	Escala Likert				
		1	2	3	4	5
Comunicación						
1.	Mi jefe me entrega la información que necesito en forma oportuna					
2.	Recibo retroalimentación para el desarrollo de mi trabajo, cuando lo necesito					
3.	Los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente					
Motivación						
4.	Mis superiores me tratan con respeto					
5.	El trato con mis compañeros de trabajo es cordial					
6.	Esta empresa tiene en cuenta mi desarrollo profesional y personal					
7.	La empresa promueve mi capacitación					
Liderazgo						
8.	Soy consultado acerca de las decisiones tomadas dentro del departamento o área que laboro					
9.	Mi jefe inmediato superior realiza actividades para promover la unión del grupo o equipo					
10.	Mi jefe inmediato es asertivo al momento de resolver conflictos propios del departamento o área					
Trabajo en equipo						
11.	Los objetivos del departamento o área están claramente establecidos en el equipo					
12.	Existe apoyo del equipo de trabajo, para el desarrollo del trabajo					
13.	En el equipo de trabajo, existe intercambio de ideas					
14.	El equipo de trabajo se orienta a la solución de problemas					
15.	Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo					

Cuestionario de Desempeño laboral

(Adaptado de Ana Adela López Neira, 2021)

Edad:

Sexo:

Estimada/o colaborador:

Estamos realizando un estudio de investigación sobre la Clima organizacional, motivo por el cual deseamos conocer tu opinión; por ello, te pedimos tu valiosa participación. Este cuestionario no influirá en tus calificaciones por ello solicitamos respuestas de la manera más sincera, poniendo una equis (X), en la respuesta que responda a tu realidad, considerando la escala siguiente:

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

N°	Dimensiones / reactivos	Escala Likert				
		1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
1.	Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor al realizar mis tareas.					
2.	Cumplo con los objetivos de mi trabajo, exponiendo iniciativa en la realización de actividades					
3.	Empleo en forma eficiente los recursos para alcanzar los objetivos y obtener grandes resultados.					
Responsabilidad						
4.	Informo oportunamente a mi jefe inmediato sobre el progreso del trabajo que realizo.					
5.	Tengo dificultades para desarrollar las tareas asignadas en mi puesto de trabajo.					
6.	Cumplo con el horario asignado en mi puesto de trabajo.					
7.	Asumo con responsabilidad las llamadas de atención de mi jefe inmediato.					
Compromiso organizacional						
8.	Colaboro con actividades extraordinarias a mi función en el área de trabajo.					
9.	Aporto ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de mi área.					
10.	Estoy preparado para realizar las tareas encomendadas.					
Liderazgo y trabajo en equipo						
11.	Participo en la toma de decisiones relacionado con las tareas que realiza en mi área de trabajo.					
12.	Resuelvo de manera eficiente las dificultades en mi área					
13.	Informo y consulto oportunamente a mi jefe inmediato sobre algunos cambios que nos afectan.					
14.	Respondo de manera clara y oportuna dudas de mis compañeros.					
15.	Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo N° 3: Validación por juicios de expertos

Validaciones de clima organizacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Molina Guillen Jan Kei Samir	Empresa de transportes Emtrafesa	Cuestionario sobre Clima organizacional	Chilón Ventura Yensi Doraliz
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.			

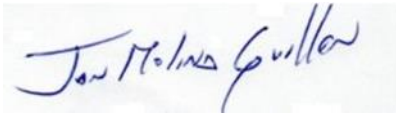
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Clima organizacional	Comunicación	Comunicación interna	1. Mi jefe me entrega la información que necesito en forma oportuna	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			X			X			X			X			X			X			X			X			
			2. Recibo retroalimentación para el desarrollo de mi trabajo, cuando lo necesito				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Canales de comunicación	3. Los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente				X			X			X			X			X			X			X			X				
			Motivación		Estima	4. Mis superiores me tratan con respeto			X			X			X			X			X			X			X				
	5. El trato con mis compañeros de trabajo es cordial						X			X			X			X			X			X			X						
	Autorrealización	6. Esta empresa tiene en cuenta mi desarrollo profesional y personal				X			X			X			X			X			X			X			X				
			7. La empresa promueve mi capacitación				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Liderazgo	Participación	8. Soy consultado acerca de las decisiones tomadas dentro del departamento o área que laboro				X			X			X			X			X			X			X			X			
					Cohesión de grupo	9. Mi jefe inmediato superior realiza actividades para promover la unión del grupo o equipo			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Manejo de conflicto	10. Mi jefe inmediato es asertivo al momento de resolver conflictos propios del departamento o área						X			X			X			X			X			X			X			X		
			Trabajo en equipo		Relaciones interpersonales	11. Los objetivos del departamento o área están claramente establecidos en el equipo			X			X			X			X			X			X			X			X	
	12. Existe apoyo del equipo de trabajo, para el desarrollo del trabajo						X			X			X			X			X			X			X			X			
	13. En el equipo de trabajo, existe intercambio de ideas						X			X			X			X			X			X			X			X			
	14. El equipo de trabajo se orienta a la solución de problemas						X			X			X			X			X			X			X			X			
	15. Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo						X			X			X			X			X			X			X			X			

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE
APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Los Olivos 22/ 09 / 22	45099368		999745456
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Cárdenas León Maria Elena	Empresa de transportes Emtrafesa	Cuestionario sobre Clima organizacional	Chilón Ventura Yensi Doraliz
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Clima organizacional	Comunicación	Comunicación interna	1. Mi jefe me entrega la información que necesito en forma oportuna	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			X			X			X			X			X			X			X			X			
			2. Recibo retroalimentación para el desarrollo de mi trabajo, cuando lo necesito				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Canales de comunicación	3. Los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Motivación	Estima	4. Mis superiores me tratan con respeto				X			X			X			X			X			X			X			X			
			5. El trato con mis compañeros de trabajo es cordial				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Autorrealización	6. Esta empresa tiene en cuenta mi desarrollo profesional y personal				X			X			X			X			X			X			X			X			
	7. La empresa promueve mi capacitación					X			X			X			X			X			X			X			X				
	Liderazgo	Participación	8. Soy consultado acerca de las decisiones tomadas dentro del departamento o área que laboro				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Cohesión de grupo	9. Mi jefe inmediato superior realiza actividades para promover la unión del grupo o equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Manejo de conflicto	10. Mi jefe inmediato es asertivo al momento de resolver conflictos propios del departamento o área				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	11. Los objetivos del departamento o área están claramente establecidos en el equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			
			12. Existe apoyo del equipo de trabajo, para el desarrollo del trabajo (modificar la redundancia)			X			X			X			X			X			X			X			X				
			13. En el equipo de trabajo, existe intercambio de ideas				X			X			X			X			X			X			X			X			
			14. El equipo de trabajo se orienta a la solución de problemas				X			X			X			X			X			X			X			X			
			15. Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			

Legenda:

M: Malo **R:** Regular **B:** Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepen 27 / 09 /2022	42283503		961753455
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Fausta Elizabeth Alburquerque Arana	Empresa de transportes Emtrafesa	Cuestionario sobre Clima organizacional	Chilón Ventura Yensi Doraliz
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Clima organizacional	Comunicación	Comunicación interna	1. Mi jefe me entrega la información que necesito en forma oportuna	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			X			X			X			X			X			X			X			X			
			2. Recibo retroalimentación para el desarrollo de mi trabajo, cuando lo necesito				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Canales de comunicación	3. Los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Motivación	Estima	4. Mis superiores me tratan con respeto				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			5. El trato con mis compañeros de trabajo es cordial				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Autorrealización	6. Esta empresa tiene en cuenta mi desarrollo profesional y personal				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			7. La empresa promueve mi capacitación				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Liderazgo	Participación	8. Soy consultado acerca de las decisiones tomadas dentro del departamento o área que laboro			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Cohesión de grupo	9. Mi jefe inmediato superior realiza actividades para promover la unión del grupo o equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Manejo de conflicto	10. Mi jefe inmediato es asertivo al momento de resolver conflictos propios del departamento o área				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	11. Los objetivos del departamento o área están claramente establecidos en el equipo			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			12. Existe apoyo del equipo de trabajo, para el desarrollo del trabajo				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			13. En el equipo de trabajo, existe intercambio de ideas				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			14. El equipo de trabajo se orienta a la solución de problemas				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			15. Se complementa el talento y los conocimientos entre los integrantes del equipo				X			X			X			X			X			X			X			X			X

Legenda:

M: Malo **R:** Regular **B:** Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 26 / 09 /2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Validaciones de desempeño laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Molina Guillen Jan Kei Samir	Empresa de transportes Emtrafesa	Cuestionario de Desempeño laboral	Chilón Ventura Yensi Doraliz
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
					1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre																										
Clima organizacional	Calidad de trabajo	Actitud proactiva	1. Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor al realizar mis tareas.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			2. Cumpro con los objetivos de mi trabajo, exponiendo iniciativa en la realización de actividades.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Recursos	3. Empleo en forma eficiente los recursos para alcanzar los objetivos y obtener grandes resultados.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Responsabilidad	Eficiencia	4. Informo oportunamente a mi jefe inmediato sobre el progreso del trabajo que realizo.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			5. Tengo dificultades para desarrollar las tareas asignadas en mi puesto de trabajo.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			6. Cumpro con el horario asignado en mi puesto de trabajo.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Compromiso organizacional	Involucramiento	7. Asumo con responsabilidad las llamadas de atención de mi jefe inmediato.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			8. Colaboro con actividades extraordinarias a mi función en el área de trabajo.			x			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Liderazgo y tratar en equipo	Liderazgo participativo	9. Aporto ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de mi área.			X			X			X			X			X			X			X			X			x	
			10. Estoy preparado para realizar las tareas encomendadas.			x			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Colaboración	11. Participo en la toma de decisiones relacionado con las tareas que realiza en mi área de trabajo.			x			X			X			X			X			X			X			X			X	
			12. Resuelvo de manera eficiente las dificultades en mi área.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			13. Informo y consulto oportunamente a mi jefe inmediato sobre algunos cambios que nos afectan.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		14. Respondo de manera clara y oportuna dudas de mis compañeros.			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		15. Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.			x			x			x			x			x			x			x			x			x		

Legenda:

M: Malo **R:** Regular **B:** Bueno

X	Procede su aplicación.
----------	------------------------

OPINIÓN

DE

APLICABILIDAD:

	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Los Olivos 22/ 09 / 22	45099368		999745456
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Cárdenas León María Elena	Empresa de transporte "Emtrafesa"	Cuestionario de Desempeño laboral	Chilón Ventura Yensi Doraliz
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transporte "Emtrafesa" de Trujillo, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Clima organizacional	Calidad de trabajo	Actitud proactiva	16. Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor al realizar mis tareas.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			X			X			X			X			X			X			X			X			
			17. Cumpro con los objetivos de mi trabajo, exponiendo iniciativa en la realización de actividades.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Recursos	18. Empleo en forma eficiente los recursos para alcanzar los objetivos y obtener grandes resultados.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Responsabilidad	Eficiencia	19. Informo oportunamente a mi jefe inmediato sobre el progreso del trabajo que realizo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			20. Tengo dificultades para desarrollar las tareas asignadas en mi puesto de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			21. Cumpro con el horario asignado en mi puesto de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Compromiso organizacional	Involucramiento	22. Asumo con responsabilidad las llamadas de atención de mi jefe inmediato.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			23. Colaboro con actividades extraordinarias a mi función en el área de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			24. Aporto ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de mi área.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Liderazgo y tratar en equipo	Liderazgo participativo	25. Estoy preparado para realizar las tareas encomendadas.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			26. Participo en la toma de decisiones relacionado con las tareas que realiza en mi área de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Colaboración	27. Resuelvo de manera eficiente las dificultades en mi área.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			28. Informo y consulto oportunamente a mi jefe inmediato sobre algunos cambios que nos afectan.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			29. Respondo de manera clara y oportuna dudas de mis compañeros.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
			30. Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X

Legenda:

M: Malo **R:** Regular **B:** Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepen 27 / 09 / 2022	42283503		961753455
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana	Empresa de transportes Emtrafesa	Cuestionario de Desempeño laboral	Chilón Ventura Yensi Doraliz
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Clima organizacional	Calidad de trabajo	Actitud proactiva	1. Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor al realizar mis tareas.	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			X			X			X			X			X			X			X			X			
			2. Cumpló con los objetivos de mi trabajo, exponiendo iniciativa en la realización de actividades.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Recursos	3. Empleo en forma eficiente los recursos para alcanzar los objetivos y obtener grandes resultados.				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Responsabilidad		Eficiencia		4. Informo oportunamente a mi jefe inmediato sobre el progreso del trabajo que realizo.			X			X			X			X			X			X			X			X		
		5. Tengo dificultades para desarrollar las tareas asignadas en mi puesto de trabajo.					X			X			X			X			X			X			X			X			
		6. Cumpló con el horario asignado en mi puesto de trabajo.					X			X			X			X			X			X			X			X			
	Inteligencia emocional	7. Asumo con responsabilidad las llamadas de atención de mi jefe inmediato.				X			X			X			X			X			X			X			X				
			Compromiso organizacional		Involucramiento	8. Colaboro con actividades extraordinarias a mi función en el área de trabajo.			X			X			X			X			X			X			X				
	9. Aporto ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de mi área.						X			X			X			X			X			X			X			X			
	10. Estoy preparado para realizar las tareas encomendadas.						X			X			X			X			X			X			X			X			
	Liderazgo y tratar en equipo	Liderazgo participativo	11. Participo en la toma de decisiones relacionado con las tareas que realiza en mi área de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			
			12. Resuelvo de manera eficiente las dificultades en mi área.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Colaboración	13. Informo y consulto oportunamente a mi jefe inmediato sobre algunos cambios que nos afectan.				X			X			X			X			X			X			X			X			
			14. Respondo de manera clara y oportuna dudas de mis compañeros.				X			X			X			X			X			X			X			X			
			15. Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			

Leyenda:

M: Malo **R:** Regular **B:** Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 26 / 09 / 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo N° 4: Confiabilidad de las variables en el SPSS v25

Resultados de la prueba piloto

Clima organizacional

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	15

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	41.40	20.674	.363	.844
P2	41.70	18.958	.709	.825
P3	41.65	20.661	.519	.838
P4	41.55	19.945	.437	.840
P5	41.45	20.576	.418	.841
P6	41.70	20.958	.575	.838
P7	42.00	19.789	.192	.878
P8	41.50	22.158	.145	.851
P9	41.65	20.871	.458	.840
P10	41.60	19.832	.505	.836
P11	41.65	17.608	.798	.815
P12	41.75	19.355	.576	.832
P13	41.65	19.818	.571	.833
P14	41.55	19.418	.666	.828
P15	41.60	18.884	.711	.824

Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	41.40	20.674	.363	.844
P2	41.70	18.958	.709	.825
P3	41.65	20.661	.519	.838
P4	41.55	19.945	.437	.840
P5	41.45	20.576	.418	.841
P6	41.70	20.958	.575	.838
P7	42.00	19.789	.192	.878
P8	41.50	22.158	.145	.851
P9	41.65	20.871	.458	.840
P10	41.60	19.832	.505	.836
P11	41.65	17.608	.798	.815
P12	41.75	19.355	.576	.832
P13	41.65	19.818	.571	.833
P14	41.55	19.418	.666	.828
P15	41.60	18.884	.711	.824

ANEXO N° 5: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Empresa de transportes "Ave Fénix" S.A.C. Emtrafesa de Trujillo	20133605291
Nombre del Titular o Representante legal: Karen Muñoz Sánchez	
Nombres y Apellidos Karen Muñoz Sánchez	DNI: 70034646

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Yensi Doraliz Chilon Ventura	DNI: 72136262

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo N° 6: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022

Investigador (a) (es):

Chilon Ventura Yensi Doraliz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022”, cuyo objetivo es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Emtrafesa, de Trujillo, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pregrado) de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Empresa Emtrafesa de Trujillo.

Describir el impacto del problema de la investigación. Identificar los factores que impiden que la empresa pueda tener un buen desempeño en el mercado.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022”. 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 360 minutos y se realizará en el ambiente de Trujillo de la institución Empresa Emtrafesa - Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

ANEXO N.º 7: Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación

Ficha de valoración de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: **Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022**

Autor/es: Chilon Ventura Yensi Doraliz

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID) - Administración

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID) Chilon Ventura Yensi

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Trujillo

Criterios de valoración	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

ANEXO N° 8: Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022**, presentado por los autora Chilon Ventura Yensi, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (x) observado() desfavorable().

06, de junio de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022", cuyo autor es CHILON VENTURA YENSI DORALIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHEPÉN, 19 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO DNI: 44852440 ORCID: 0000-0002-8663-3516	Firmado electrónicamente por: PVAGUILARC el 20- 11-2022 18:02:58

Código documento Trilce: TRI - 0446302