



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre  
de mercancías en el departamento de San Martín, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

***AUTOR:***

Llallico Gamarra, Jorge Enrique ([orcid.org/0000-0003-0409-6508](https://orcid.org/0000-0003-0409-6508))

***ASESOR:***

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru ([orcid.org/0000-0002-5668-0557](https://orcid.org/0000-0002-5668-0557))

***CO - ASESOR:***

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime ([orcid.org/0000-0002-1241-2785](https://orcid.org/0000-0002-1241-2785))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2023

***Dedicatoria:***

El presente trabajo dedico a mis hijos Sebastián y Rafael, Liz mi esposa que siempre los tengo presente y son mi motivación.

A mi madre y hermanos que siempre son mi soporte para continuar con mis objetivos.

***Agradecimiento:***

A la vida por permitir pasar momentos de satisfacción.

A la Universidad Cesar Vallejo por permitir ser parte de ellos, a sus docentes que con gusto siempre comparten su experiencia.

A mi esposa por la comprensión en compartir el tiempo familiar con el desarrollo de la investigación.

## *Índice de Contenidos*

Carátula.....	i
Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS .....	43
ANEXOS.....	49

## *Índice de Tablas*

	<i>Pág.</i>
TABLA 1 Validez del instrumento clima laboral y desempeño del conductor	15
TABLA 2 Confiabilidad de la variable clima laboral	15
TABLA 3 Confiabilidad de variable desempeño del conductor	16
TABLA 4 Frecuencia con datos agrupados de variable clima laboral	18
TABLA 5 Tabla de frecuencia con datos agrupados de variable desempeño del conductor	19
TABLA 6 Tabla cruzada clima laboral-desempeño del conductor (agrupada)	21
TABLA 7 Tabla cruzada realización personal-desempeño del conductor (agrupada)	21
TABLA 8 Tabla cruzada involucramiento laboral-desempeño del conductor (agrupada)	22
TABLA 9 Tabla cruzada supervisión-desempeño del conductor (agrupada)	23
TABLA 10 Tabla cruzada comunicación-desempeño del conductor (agrupada)	24
TABLA 11 Tabla cruzada condiciones laborales-desempeño del conductor (agrupada)	25
TABLA 12 Prueba de normalidad	26
TABLA 13 Relación significativa entre clima laboral y desempeño del conductor	28
TABLA 14 Relación significativa entre realización personal y desempeño del conductor	29
TABLA 15 Relación significativa entre involucramiento laboral y desempeño del conductor	30
TABLA 16 Relación significativa entre supervisión y desempeño del conductor	31
TABLA 17 Relación significativa entre comunicación y desempeño del conductor	32
TABLA 18 Relación significativa entre condiciones laborales y desempeño del conductor	33

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar si existe una relación significativa entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022. El tipo de metodología es básica, se utilizó el enfoque cuantitativo, el nivel descriptivo correlacional para así determinar el grado de relación entre las dos variables, para el caso del diseño se utilizó el no experimental de tipo transversal respecto al corte, debido a que los datos se tomaron en un solo momento. Para la primera variable clima laboral se utilizó el instrumento estandarizado de Sonia Palma y conformado con 50 preguntas, para la segunda variable desempeño del conductor también se aplicó un instrumento de elaboración propia conformado por 9 preguntas, respecto a la primera variable se utilizó la escala de Likert de 3 rangos, respecto a la segunda variable una escala de Likert de 3 rangos. Obteniendo un valor de  $Rho = 0.626$  y  $p = 0.000$ . Conclusión, se determinó que el clima laboral tiene incidencia con la variable desempeño del conductor. Ello determina que existe una correlación significativa entre las variables, esto indica que el clima laboral favorable o desfavorable influye de manera directa en el desempeño del conductor. Los conductores toman en cuenta el clima laboral para desempeñarse de manera distinta entre ellos ya que los datos estudiados reflejan esta confirmación.

**Palabras clave:** Clima laboral, desempeño laboral, involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación.

## ***Abstract***

The main objective of this research work was to determine if there is a significant relationship between the work environment and the performance of the land freight transport driver in the department of San Martín, 2022. The type of methodology is basic, the quantitative approach was used, the correlational descriptive level in order to determine the degree of relationship between the two variables. In the case of the design, the non-experimental cross-sectional design was used with respect to the cut, because the data was taken at a single moment. For the first variable work climate, the standardized instrument of Sonia Palma was used and made up of 50 questions, for the second variable performance of the driver, an instrument of own elaboration made up of 9 questions was also applied, with respect to the first variable the scale of Likert of 3 ranges, with respect to the second variable a Likert scale of 3 ranges. Obtaining a value of  $Rho = 0.626$  and  $p = 0.000$ . Conclusion, it was determined that the work environment has an impact on the driver's performance variable. This determines that there is a significant correlation between the variables; this indicates that the favorable or unfavorable work environment directly influences the driver's performance. Drivers take into account the work environment to perform differently from each other since the data studied reflect this confirmation.

Keywords: Work environment, job performance, job involvement, working conditions, communication.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los trabajadores forman parte importante como activo de las organizaciones y necesitan contar con ambientes adecuados, cómodo que les permita trabajar en optimas condiciones considerando importante contar con un clima laboral óptimo de acuerdo a las características de la organización, en ese sentido Yslado et ál. (2021) considera al clima laboral es como una visualización de características de una organización que perdura en el tiempo y es medible, permite diferenciar una entidad laboral respecto a otra, estas características permiten diagnosticar para la realización de acciones preventivas y correctivas y así mejorar y fortalecer la realización de los procesos y resultados de la organización.

El clima laboral según Vergara et ál. (2021) es un conjunto de factores que influyen en la realización de labores de parte de los trabajadores, estos factores depende de los trabajadores, tambien estos factores son de responsabilidad de las empresas por ser la sencargadas de motivar a los trabajadores, tambien dice que la motivacion es vista como la percepcion de parte de los trabajadores frente a la empresa y este nivel de percepcion influye en la productividad empresarial.

Aldaz et ál. (2022) Menciona lo siguiente, para que las organizaciones logren alcanzar sus propósitos debe contar con personas que se comprometan con los lineamientos establecidos para que en cualquier contexto se adapten y cumplan sus labores de manera eficiente, el elemento esencial para este logro son las ventajas humanas por ello es necesario implantar un escenario agradable laboral que permite a los empleados fomentar una organización con ventaja competitiva.

Respecto al Clima organizacional Flórez et al. (2018) afirma que el clima organizacional comprende a un conjunto de propiedades que son medibles en un ambiente laboral, percibidos por sus propios empleados; que son importantes para las organizaciones y así establecer el impacto o resultado en la misma; ocasionando este los altos o bajos rendimientos.

Se comprende como Clima Laboral al ambiente sociotécnico que comparte la población laboral para desarrollar su trabajo; donde, la calidad del clima está justificado por la satisfacción laboral, hecho que contribuye a mejorar y sostener



los indicadores productivos como rendimiento y atención en las organizaciones. (Rey de Castro et ál, 2020, p. 75)

Respecto al desempeño del conductor, Vargas & Flores (2019) indica que es una medida en la cual los trabajadores perciben mayores niveles de satisfacción o insatisfacción, por tanto, su nivel de desempeño laboral se visualizará de manera visible en una mayor o menor productividad. Por tanto, el desempeño se concibe como aquellas acciones, conductas, comportamientos y resultados escalables en los que los empleados se ven involucrados o vinculados en alcanzar los logros de la organización.

Asimismo, en su artículo publicado por Trejo et ál (2020) definen al desempeño como el aporte que realiza el empleado en un periodo de tiempo determinado, dentro de este marco el desempeño es el grado de cumplimiento de las tareas asignadas, este cumplimiento de tareas es medible por la organización y en caso se detecte empleados que realizan sus tareas de manera ineficiente se puede determinar un mal proceso de selección o fallas en el área de recursos humanos del empleador.

El transporte terrestre de mercancías se realiza con vehículos diseñados específicamente para esa actividad, pueden ser camiones, tractos, acople o articulados, estas unidades necesitan un operador o conductor que es el profesional autorizado para su conducción a nivel nacional, el trabajo consta de conducir varias horas al día que incluye horarios diurnos, nocturnos o ambos, la edad del conductor oscila entre 22 a 60 años y comprende personal masculino o femenino.

El trabajo que realizan los conductores de transporte terrestre de mercancías tiene características distintas a un trabajo común, este tipo de trabajo conlleva trabajar en horarios atípicos, demoras en cargar o descargar días completos, ausentarse varios días de casa, pasar la noche manejando y muchas veces pernoctar en distintos lugares y climas. Estas condiciones laborales afectan el clima laboral y las condiciones anímicas debido a la ausencia familiar, alejamiento físico de los hijos, ausencia en fechas importantes y muchas veces esta ausencia genera conflictos familiares en el hogar.

El clima laboral también afecta directamente el desempeño de los conductores, respecto al estado de ánimo tienen que estar estables para trabajar

sin presiones ni preocupaciones, se busca que el conductor este comprometido con el trabajo en todo momento ya que un descuido mínimo puede afectar su trabajo, perjudicar a terceros y atentar incluso con su propia vida por los accidentes que puedan generar.

Como realidad problemática, el transporte terrestre de mercancías es una actividad económica que necesita como aliado al conductor, el desempeño de este conductor se ve influenciado por el clima laboral de la organización donde trabaja; una mala relación entre estos aspectos puede generar resultados negativos tanto para la organización como para el conductor, por ello es importante que el desempeño sé el óptimo y para ello brindarle las condiciones necesarias de desempeño de su trabajo.

En el mercado laboral hay mucha rotación de trabajadores de este tipo y eso hace tener más cuidado en contratar conductores honestos, con buena vida extralaboral, compromiso hacia la organización y sobre todo que realicen bien su trabajo con responsabilidad respeto y eficacia. Se plantea el problema general.

¿Existe relación entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?

Los problemas específicos se detallan a continuación.

¿Existe relación entre la realización personal y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?

¿Existe relación entre involucramiento laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?

¿Existe relación entre supervisión y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?

¿Existe relación entre comunicación y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?

¿Existe relación entre condiciones laborales y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?

Desde una perspectiva práctica la justificación es la siguiente

El trabajo de investigación tiene una justificación práctica debido a su aplicación inmediata en las labores logísticas y laborales, ya que suministrará información para corregir aquellos factores del clima laboral que están incidiendo en el desempeño de los conductores; de tal manera que la empresa puede

elaborar un plan de acciones correctivas que permita seguir aprovechando estrategias motivacionales que tiene un efecto positivo en los conductores y cambiar aquellas estrategias que no están arrojando resultados favorables para la organización

Se implantarán políticas para una mejora del clima laboral y asegurar un mejor desempeño en el ámbito laboral de los conductores con los resultados que se obtengan de esta investigación, asimismo la justificación teórica es la siguiente. En la investigación se mencionan teorías o modelos que han surgido para el estudio del clima laboral y del desempeño laboral, dichas teorías podrán ser utilizadas por otros investigadores del área. Además, se presenta diversas definiciones de las dos variables objeto de estudio.

Adicionalmente la investigación arroja información empírica que demuestra la relación entre las dimensiones de la variable clima laboral con la variable desempeño laboral; a nivel metodológico para la investigación se implementaron dos instrumentos de recolección de datos previamente elaborados por personas expertas en el área, en el caso de la variable clima laboral se aplicó el cuestionario de Sonia Palma y en el caso de para la variable desempeño laboral fue de elaboración propia, el cuestionario para la primera variable con 50 items y para la segunda variable 9 items, determinando evidencias de su aplicabilidad para medir ambas variables.

El objetivo general fue, determinar el nivel de relación entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Los objetivos específicos son, determinar el nivel de relación entre realización personal y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Determinar el nivel de relación entre involucramiento laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Determinar el nivel de relación entre supervisión y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Determinar el nivel de relación entre comunicación y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Determinar el nivel de relación entre condiciones laborales y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

La hipótesis general fue, existe relación significativa entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Las hipótesis específicas son las siguientes, existe relación significativa entre realización personal y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022.

Existe relación significativa entre involucramiento laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Existe relación significativa entre supervisión y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Existe relación significativa entre comunicación y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

Existe relación significativa entre condiciones laborales y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes de obtuvo información de autores nacionales e internacionales, los siguientes autores se consideraron como trabajos previos.

Como antecedentes nacionales se consideró los siguientes:

Caballero (2021) en su tesis titulada estrés laboral y desempeño laboral de conductores en la Empresa de Transporte y Turismo tuvo como objetivo general establecer la relación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral en los conductores de la empresa de transportes y turismo, utilizan el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, concluye la no existencia en la relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral, así también no existe relación significativa entre las dimensiones de la variable estrés laboral (cansancio, despersonalización, realización personal) respecto a la variable desempeño laboral.

Ruíz (2021), en la Tesis tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui-Essalud, Lambayeque-Perú 2019, se utilizó una investigación de tipo básica, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, llegan a la conclusión el clima laboral existente es adecuado sin embargo individualmente falta desarrollarse competencias actitudinales específicamente la proactividad de parte de los trabajadores.

Yáñez (2022) en su investigación realizada titulada evaluación de riesgos psicosociales en los conductores de la compañía de transporte pesado Heavydycap cia. Ltda. en el 2022, fue de tipo descriptivo transversal, se utilizó el método inductivo deductivo, una muestra de 15 conductores, se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación, concluyen que existe cuatro factores de riesgo muy elevado, tiempo de trabajo, participación/supervisión, carga de trabajo y relaciones y apoyo social. Estas condiciones de trabajo afectan directamente el desempeño de los conductores.

Contreras (2021), tuvo como objetivo la determinación de relación entre las variables estrés laboral y clima laboral en sus trabajadores de una institución privada de Arequipa, para ello aplican el tipo de estudio correlacional y diseño no experimental, con una muestras de 110 colaboradores de ambos los dos sexos de edades que oscilan entre 21 a 60 años, llegando a la conclusión que el estrés

laboral obtuvo correlación negativa débil y altamente significativa respecto al clima laboral, por tanto las variables tienen correlación negativa o inversa.

Velásquez (2022), en su estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación que existe entre el estrés laboral con el desempeño de los promotores de servicio de una institución financiera de las agencias del distrito de Magdalena, el autor utilizó el nivel de investigación tipo descriptivo – correlacional, de enfoque cuantitativo, concluyeron que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los promotores de servicio de las agencias, también llegaron a determinar casos de trabajadores con estrés laboral afirmando que ello genera consecuencias de manera negativa en su desempeño. Por último recomiendan realizar tratamiento médico a todos los empleados que presentan síntomas de estrés laboral, y establecer medidas necesarias correctivas para disminuir el nivel porcentual de trabajadores que presenten síntomas de estrés laboral.

Velasquez (2022), en la tesis desarrollada tiene como objetivo general determinar la influencia del clima laboral respecto al desempeño de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús en la provincia de ESPINAR departamento de CUSCO, la tesis tiene la metodología descriptiva – correlacional, diseño no experimental correlativo, el autor determinaron la existencia de una correlación directa positiva entre las dos variables clima laboral y desempeño los docentes, se concluye que mientras mejor sé el clima laboral consecuentemente mejorará el desempeño de los docentes, por tanto mejorara su productividad incrementando el nivel educativo.

Padilla & Quiroz (2019), en la Tesis desarrollaron si existe relación alguna respecto a la satisfacción laboral con el clima organizacional en la empresa Andes Yarn 2019, el diseño de la investigación es no experimental, el tipo de estudio es relacional, método de investigación es analítico-inductivo, técnica del muestreo es no probabilístico por conveniencia con una muestra de 50 colaboradores; finalmente recomiendan al departamento de recursos humanos que programen capacitaciones de entre dos a tres cada dos meses temas referidos a seguridad y salud ocupacional en el trabajo, liderazgo, desarrollo de habilidades blandas, trabajo en equipo, manejo y funcionamiento de la maquinaria para evitar tiempos muertos y que la producción no se detenga.

Como antecedentes internacionales son las siguientes:

Canales (2021) publica en la revista el tema clima organizacional y el desempeño laboral durante la pandemia, la investigación fue desarrollado con un enfoque cuantitativo, el método no experimental del tipo correlacional – descriptivo y con el diseño no experimental, cuentan con una población de 58 empleados, según los resultados se evidencio que existe significancia entre el clima organizacional y desempeño laboral, el cuestionario estuvo conformado con 28 ítems, se determinó que existe una relación alta entre las variables que significa que mientras mayor sé el clima laboral, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Dzib Koh et al. (2016) desarrollaron la investigación titulada Percepción de Riesgo y Clima de Seguridad en Operadores de Transporte en Mérida, Yucatán, han desarrollado bajo el método descriptivo, el objetivo de esta investigación es encontrar el nivel de relación entre el clima de seguridad y la percepción del riesgo de los conductores; los investigadores concluyen que los conductores de transporte perciben gran riesgo por las condiciones mecánicas en que se encuentran las unidades que conducen.

Aldaz (2022), en la investigación ha desarrollado un estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral con el objetivo de determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de un centro educativo de Cantón Salitre 2020 en México, la investigación fue de tipo básica de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, método transeccional, llegando a la conclusión que el clima organizacional guarda una correlación positiva alta en el desempeño laboral, asimismo la motivación laboral es baja al no existir compensación económica por los años de servicio.

Aragundi y Piloso (2022), en el artículo analizan la influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral, para ello utiliza una metodología basada en un diseño bibliográfico de tipo documental, los autores llegan a la conclusión que es importante para las organizaciones contar con trabajadores con inteligencia emocional controlada para incrementar la productividad y generar trabajo en equipo encaminado al éxito. También sugiere manejar y controlar presiones emocionales evitando posibles patologías que vayan a perjudicar la calidad de vida y el entorno laboral.

Escalante et ál. (2022), los investigadores buscan determinar la implementación de estrategias organizacionales que permitan alcanzar utilidades por cada persona empleada para cada valor que se desempeñe, utilizan una metodología basada en investigación documental, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, concluyen la publicación que la productividad está directamente ligada por los estímulos que reciben los colaboradores, la organización tiene que utilizar diversos tipos de motivación para mantener colaboradores satisfechos en lo laboral, profesional y laboral. La organización debe contar con manuales y directrices que detallen las tareas asignadas a los colaboradores para posteriormente ser evaluados y consecuentemente sean premiados.

Sumba et ál. (2022), en el artículo publicado sobre Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador, plantea como objetivo determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral en los trabajadores de las MiPymes ecuatorianas, el trabajo investigativo utiliza una metodología basada en investigación bibliográfica y exploratoria, enfoque cualitativo, métodos inductivo, deductivo, concluyen afirmando la importancia del clima organizacional como factor de desempeño laboral en las Mipymes, también tomar en cuenta la importancia de la comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, participación, desempeño, entre otros factores influyen directamente en la creación de clima organizacional en una institución.

Zambrano y Vera (2019) en su publicación evalúan los factores de satisfacción laboral en el personal y su incidencia en el clima organizacional de las cooperativas de transporte intercantonal con sede en los cantones Tosagua y Bolívar, realizan un estudio factorial exploratorio con una muestra de 200 personas, utilizan el programa SPSS para la aplicación los resultados de las encuestas, determinan una confiabilidad de 0.9 para ambas variables, así también se determinó que sus dimensiones de la variable satisfacción laboral inciden directamente sobre la variable clima organizacional.

Quispe y Rodriguez (2019), los autores buscan establecer la relación entre la influencia que tiene la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral de los conductores de camión del sector transporte pesado La Paz, para ello aplican la investigación es de tipo descriptivo, enfoque cualitativo, diseño no experimental,



llegando a la conclusión que sí existe influencia entre satisfacción laboral y desempeño, especialmente en el factor salario y bienestar personal, aunque este factor es irrelevante para los conductores del sector transporte pesado. La población son los conductores de las diferentes empresas ascienden a 1232 y con una muestra es 277 conductores, realizan encuestas a los conductores y detectan que un 75% no está de acuerdo con su lugar de trabajo, un 65% considera que su trabajo no es valorado por los directivos y un 80% de conductores afirma que su desempeño está en función a la remuneración que percibe.

Teorías relacionadas al clima laboral:

Respecto a la variable clima laboral, según menciona y define Yslado et ál (2021), es una percepción de la organización que se puede medir y es perdurable en el tiempo, se puede distinguir una organización de otra y permite diagnosticar la organización, el conocimiento del clima laboral permite realizar acciones preventivas y correctivas para optimizar y mejorar su funcionamiento. El autor indica que el clima laboral es propio de cada organización, es una cualidad que le caracteriza respecto a otra organización, asimismo manifiesta que el clima laboral permite evaluar y optimizar el funcionamiento de la organización.

Bustamante et ál (2018) definen al clima como una situación social que pertenece a una persona o ambiente cambiante, el clima laboral caracteriza a una organización a través de las percepciones de los sujetos, el clima dependerá en gran medida de la estructura, tamaño, complejidad, estilos, enfoques, metas de cada organización. En consecuencia, los autores señalan que el clima laboral depende en gran medida del tipo de organización.

López y Castiblanco (2021) mencionan que el reto de cualquier empresa es contar con un clima laboral positivo con el fin que cada trabajador se sienta en un ambiente confortable y le permita brindar un alto desempeño de sus actividades.

Ramos y Tejera (2017), Definen al clima laboral como las percepciones culturales de los trabajadores hacia la organización, esta percepción va asociadas al estado de ánimo de los trabajadores dentro de la organización, asimismo señalan la variabilidad de niveles relacionados con el clima como el clima individual, clima organizacional, clima del grupo. En concordancia con los autores involucra el aspecto cultural de los trabajadores para determinar cómo se percibe una organización en lo referido al clima laboral.

Oña (2022), sostiene que el clima laboral describe a la organización y también lo distingue de otras y esta distinción influye en los trabajadores que componen dicha organización, también señala que al tener un clima laboral propicio el beneficioso para la organización ya que genera resultados positivos. Entonces la definición de Oña, el clima laboral es una distinción de cada organización y este clima laboral influenciará en los resultados que se logren.

Existen diversos estudios y teorías de la variable clima laboral, entre ellos la teoría de Likert, teoría de Litwin y Stringer y la teoría de Sonia Palma CL-SPC cuya teoría se utilizó en la investigación, la teoría tiene 5 dimensiones propuestas que explican el constructo de nuestra variable, las dimensiones son: la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, el cuestionario consta de 50 preguntas, 10 preguntas por cada dimensión.

Referente a las teorías relacionadas al desempeño del conductor citamos a las siguientes:

La segunda variable desempeño del conductor González et al. (2022) define como una competencia con la cual los trabajadores realizan sus actividades para contribuir a la organización, asimismo dice que son comportamientos individuales que se realizan en situaciones imprevistas, de incertidumbre y resolver problemas que se vayan a presentar. En consecuencia, el desempeño es una competencia personal, individual que destaca a un trabajador respecto al otro cuando se ponga a prueba en situaciones difíciles o nuevas.

Según Ponce (2021) el desempeño tiene como característica ciertas capacidades, habilidades, necesidades que generan comportamientos, estos comportamientos influyen en el desenvolvimiento de los individuos y cada empresa debe desarrollar estrategias que puedan contribuir en la labor de sus trabajadores.

Villalobos y Arana (2021), conceptualiza al desempeño como un instrumento que permite medir el rendimiento de sus trabajadores para luego verificar si llegaron a cumplir los objetivos trazados previamente respecto a tiempos, eficacia, eficiencia, cantidad, etc. Los autores indican que el desempeño

permite medir el rendimiento del trabajador de manera individual y evaluarlos de acuerdo las tareas u objetivos previamente establecidos.

López (2021) concluyen que el desempeño de los conductores de taxi remise reducen su rendimiento o desempeño por efectos de la fatiga en habilidades básicas para la conducción, los autores estiman que se debe regular la jornada de conducción, existe la necesidad de realizar acciones que tiendan a mejorar las condiciones de trabajo y promocionar la seguridad y salud de los conductores, esta medida requiere un cambio estructural en la empresa y el estado.

Según Chiavenato (2009), considera al desempeño como una característica personal y varía de una persona a otra, esta variación depende de innumerables factores condicionantes que influyen en la persona, la cuantificación del beneficio y la percepción personal influye en la productividad individual y en la magnitud del esfuerzo que cada persona está dispuesta a realizar, existe una relación costo-beneficio. También señala que el esfuerzo individual depende en gran medida de las capacidades y habilidades personales y de cómo percibe la tarea que desempeñara. En concordancia con el autor cada persona tiene un desempeño específico y depende en gran medida del costo-beneficio de cada persona.

Para el análisis de variable desempeño del conductor existen diversas teorías y estudios que analizaron su validez de la variable entre ellas tenemos la teoría de Campbell con ocho dimensiones, Borman y Motowidlo con dos dimensiones, Robbins y Judge, Murphy con 4 dimensiones, Bowling con 3 dimensiones, McCloy y la escala de Koopmans.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se aplicó el enfoque cuantitativo: Se trabajó en función a estadísticas y cuestionarios. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el significado de cuantitativo está asociado números y procedimientos matemáticos, así también representa procesos ordenados de manera secuencial para probar sus suposiciones, los pasos y el orden secuencial debe ser riguroso, debemos trazar un plan que en adelante se convertirá en una ruta, se seleccionan unidades e medida para medir las variables para finalmente llegar a conclusiones respecto a las hipótesis planteadas.

Se aplicó el tipo de investigación básica, busca incrementar el conocimiento científico dentro de un marco teórico, según Alvarez (2020) Investigación básica: Cuando la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad específica.

La investigación es de nivel descriptivo correlacional, se tiene dos variables de estudio en la cual se analizó si existe una relación significativa entre las variables objeto de estudio.

De acuerdo con el objetivo del estudio fue determinar el nivel de relación entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, se recurrirá a un diseño no experimental, en este tipo de diseño no se manipula las variables y es caracterizado por solo observar tal como está el fenómeno de estudio.

El diseño no experimental se fundamenta en la observación de fenómenos tal como se da en su contexto natural para luego poder analizar con posterioridad, en este tipo de investigación no hay condiciones, estímulos, experimentos ni tratamientos a los que debas exponer a los objetos que estamos estudiando, no hay manipulación de las variables, se puede utilizar en cualquier tipo de enfoque (Tesis, asesoría y capacitación, 2019).

Las variables fueron analizadas en un único momento y por única vez, por ello es de corte transversal, consiste en recolectar datos en un solo periodo de tiempo, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) tienen un propósito

describir las variables de una población y determinar su nivel en un momento dado, también realiza una evaluación situacional de la unidad de análisis en un momento dado y por último analizar los eventos de determinadas variables en un momento dado.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Clima Laboral, tiene una naturaleza cualitativa, de acuerdo con la definición la investigadora Palma (2004) es la percepción que tienen los trabajadores hacia el ambiente de trabajo y es considerado como un factor determinante para sugerir y planificar las acciones a tomar de orden preventivo y/o correctivo para mejorar y optimizar los procesos productivos y conseguir los resultados esperados. Según la autora esta variable tiene cinco dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Desempeño del conductor, describe a esta variable Morales et al. (2022), El desempeño es la realización de funciones para llegar a la meta establecida en una organización, los objetivos a alcanzar son trazados previamente a la contratación, las labores son asignadas considerando las competencias y conocimiento de los trabajadores.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La investigación la población estuvo conformada por los conductores que operan vehículos de transporte terrestre en el departamento de San Martín, nuestra población es finita por su posibilidad de contar los elementos componentes. En la presente investigación la población estuvo conformada por 3442 conductores.

#### **Muestra.**

La muestra es parte de la población de nuestro interés de las cuales se recolectarán datos, esta muestra debe definirse y delimitarse previamente con cierta precisión y debe ser representativa respecto a la población. (Hernández et al., 2014). Al aplicar la fórmula para la determinación de la muestra con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5% la muestra es de 346 conductores.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de encuesta para la toma de datos y como instrumento se empleó el cuestionario.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) considera que el cuestionario como el instrumento más utilizado para recolectar datos, el cuestionario es un conjunto de preguntas que se aplica para medir una o más variables, es utilizado en encuestas de todo tipo como el campo de ingeniería, industria de la salud.

En esta investigación para la variable Clima Laboral se tomó el instrumento elaborado por la autoría Sonia Palma, el cual consta de 5 dimensiones, cada dimensión tiene 10 indicadores para un total de 50 preguntas, una pregunta por cada indicador.

Para la variable desempeño laboral se utilizó 3 dimensiones, tres indicadores y 9 preguntas, fue de elaboración propia.

**Tabla 1**

Validez del instrumento clima laboral y desempeño del conductor

Nº	Expertos	Grado académico	Resultado
1	Infante Huamán, Rosa Belinhia	Magister	Aplicable
2	Vásquez Laura, Américo	Magister	Aplicable
3	Mamani Yupanqui, Yanet	Magister	Aplicable

Se confirmó lo del instrumento mediante los expertos,

**Tabla 2**

Confiabilidad de la variable clima laboral

Alfa de Cronbach	Nº de encuestados
,965	50

De acuerdo con el cuadro tiene un rango de 0.965 que quiere decir que representa una excelente confiabilidad de la variable clima laboral

**Tabla 3**

Confiabilidad de variable desempeño del conductor

Alfa de Cronbach	N° de encuestados
,700	11

De acuerdo con el cuadro tiene un rango de 0.700 que quiere decir que representa confiabilidad de la variable desempeño del conductor.

### 3.5. Procedimientos

El estudio es no experimental, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es una investigación donde no hay intención de manipular deliberadamente las variables y solo se observa tal como está el fenómeno de estudio, no se generan situaciones, solo se observa las ya existentes.

En la investigación vamos a recolectar información de nuestra unidad de análisis en un momento determinado.

Para obtener esta información se determinó una muestra, cada unidad de análisis debe llenar el cuestionario que contiene nuestras dos variables de estudio de manera completa, el llenado es presencial en dos puntos físicos, restaurantes y estación de abastecimiento de combustible.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de datos de la investigación se utilizó hojas de cálculo en Excel y el programa SPSS (Statistical package for the social sciences), versión 25 para nuestro análisis estadístico.

El programa SPSS fue desarrollado por IBM compuesto de dos tablas, tabla de datos y tabla de variables, los datos se pueden cargar de manera directa o importándolo desde una tabla Excel, está compuesta de filas y columnas. (Romero et al., 2009)

Para contrastar nuestras hipótesis primero se comprobó el supuesto de normalidad de las dos variables, en caso de que tengan un comportamiento normal se hará uso del coeficiente de correlación de Pearson. En caso contrario se utilizará pruebas no paramétricas.

Se logró determinar los datos a través del indicador Kolmogórov-Smirnov, a través de ellos se verificó que es una distribución no normal, debido a que el valor de probabilidad de la prueba no supera el  $\text{sig.} = 0 < 0,05$  en consecuencia, los datos no cuentan con normalidad. De esta manera se determinó que es estadística no paramétrica, por lo que corresponde ser aplicado con el coeficiente Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética es un valor fundamental para tomar en cuenta para realizar esta investigación, la ética es el valor que identifica a nuestra casa de estudios Universidad Cesar Vallejo, asimismo el respeto, honestidad, integridad y demás valores que hace son pilares para desarrollar nuestra investigación.

Así también se guarda la identidad de los conductores que llenaron el cuestionario en cumplimiento del secreto profesional.

Según la especialista Espinoza (2019) en muchas ocasiones la investigación científica va de la mano con el proceso de publicación, están tan unidas estas actividades que se considera que en el mismo proceso de investigación ya se está contemplando la publicación.

Los resultados de las encuestas están bajo el consentimiento de nuestra unidad de análisis, asimismo se informó a ellos el motivo, objetivos de la investigación y en caso de que tengan consultas o dudas sobre la investigación puedan recurrir al investigador, también se pone en conocimiento que la información analizada no será mal usada.

Respeto a los derechos de autor, se han citado todas las publicaciones utilizadas en la presente investigación, para una correcta y mejor presentación se está usando la versión 7 del manual APA.



## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Son resultados donde los resultados formulan recomendaciones de la forma como resumir de manera clara y sencilla los datos de la investigación a través de cuadros, figuras, tablas, etc. (Miranda et al., 2016)

**Tabla 4**

Frecuencia con datos agrupados de variable clima laboral

	Muy desfavorable		Medianamente favorable		Muy Favorable	
	F	%	F	%	F	%
Realización personal	0	0.0%	131	37.9%	215	62.1%
Involucramiento Laboral	0	0.0%	130	37.6%	216	62.4%
Supervisión	0	0.0%	114	32.9%	232	67.1%
Comunicación	0	0.0%	174	50.3%	172	49.7%
Condiciones laborales	0	0.0%	250	72.3%	96	27.7%
Clima laboral	0	0.0%	131	37.9%	215	62.1%

La tabla 4 se muestra los resultados de la variable clima laboral con sus 5 dimensiones, identificando los resultados obtenidos a través del cuestionario realizado a 346 personas, donde el 62.1% dicen que el clima laboral es muy favorable y el 37.9% que es medianamente favorable, asimismo el 62.1% dicen que la dimensión realización personal es muy favorable y el 37.9% medianamente favorable, para la dimensión involucramiento laboral el 62.4% percibe que es muy favorable y el 37.6% medianamente favorable, respecto a la dimensión supervisión el 67.1% perciben que es muy favorable y el 32.9% medianamente favorable, para la dimensión comunicación el 49.7% percibe que es muy favorable y el 50.3% que es medianamente favorable, finalmente para la dimensión condiciones laborales el 27.7% percibe como muy favorable y el 72.3% medianamente favorable.

**Tabla 5**

Tabla de frecuencia con datos agrupados de variable desempeño del conductor

	bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Capacidad de servicio	0	0.0%	142	41.0%	204	59.0%
Proactividad	1	0.3%	83	24.0%	262	75.7%
Conocimiento	6	1.7%	226	65.3%	114	32.9%
Desempeño del conductor	0	0.0%	94	27.2%	252	72.8%

En la tabla 5 se identificó los resultados de la variable desempeño del conductor y sus 3 dimensiones, identificando los resultados obtenidos a través del cuestionario realizado a 346 personas, donde el 72,8% consideran que existe un alto desempeño del conductor y el 27.2% percibe un medio desempeño del conductor; respecto a la dimensión capacidad del servicio el 59.0% percibe una alta capacidad de servicio y el 41.0% percibe una media capacidad de servicio, para la dimensión proactividad el 75.7% percibe un alto proactividad, el 24.0% percibe un medio proactividad y 0.3% percibe una baja proactividad, finalmente para la dimensión conocimiento el 32.9% percibe un alto conocimiento, el 65.3% percibe un medio conocimiento y el 1.7% percibe bajo conocimiento.

**Tabla 6**

Tabla cruzada Clima Laboral-Desempeño del conductor (Agrupada)

			Desempeño del conductor (Agrupada)		
			Medio	Alto	Total
Clima laboral (Agrupada)	Medianamente favorable	Recuento	79	52	131
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	60,3%	39,7%	100,0%
	Muy favorable	Recuento	15	200	215
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	7,0%	93,0%	100,0%
Total		Recuento	94	252	346
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	27,2%	72,8%	100,0%

En la tabla 6 de contingencia muestra los resultados de 346 encuestados donde 131 respondieron que el clima laboral es medianamente favorable, 215 respondieron que el clima laboral es muy favorable; de los 346 encuestados 94 respondieron que el desempeño del conductor es medio y 252 dijeron que el desempeño del conductor es alto. De los 131 que señalaron al clima laboral como medianamente favorable, 79 consideran al desempeño del conductor como medio y 52 califican como alto el desempeño del conductor. De los 215 que consideran muy favorable el clima laboral, 15 consideran que el desempeño del conductor es medio y 200 consideran al desempeño del conductor como alto. De los 94 encuestados que calificaron como medio el desempeño del conductor 79 dijeron que el clima laboral es medianamente favorable y 15 que el clima laboral es muy favorable. De los 252 encuestados que calificaron al desempeño del conductor como alto, 52 calificaron al clima laboral como medianamente favorable y 200 calificaron como muy favorable el clima laboral.

**Tabla 7**

Tabla cruzada realización personal-desempeño del conductor (Agrupada)

			Desempeño del conductor (Agrupada)		
			Medio	Alto	Total
Realización personal (Agrupada)	Medianamente favorable	Recuento	79	52	131
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	60,3%	39,7%	100,0%
Realización personal (Agrupada)	Muy favorable	Recuento	15	200	215
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	7,0%	93,0%	100,0%
Total		Recuento	94	252	346
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	27,2%	72,8%	100,0%

En la tabla 7 de contingencia muestra los resultados de 346 encuestados donde 131 respondieron que realización personal es medianamente favorable, 215 respondieron que realización personal es muy favorable; de los 346 encuestados 94 respondieron que el desempeño del conductor es medio y 252 dijeron que el desempeño del conductor es alto. De los 131 que señalaron realización personal como medianamente favorable, 79 consideran al desempeño del conductor como medio y 52 califican como alto el desempeño del conductor. De los 215 que consideran muy favorable realización personal, 15 consideran que el desempeño del conductor es medio y 200 consideran al desempeño del conductor como alto. De los 94 encuestados que calificaron como medio el desempeño del conductor 79 dijeron que realización personal es medianamente favorable y 15 que el clima laboral es muy favorable. De los 252 encuestados que calificaron al desempeño del conductor como alto, 52 calificaron realización personal como medianamente favorable y 200 calificaron como muy favorable realización personal.

**Tabla 08**

Tabla cruzada involucramiento laboral-desempeño del conductor (Agrupada)

			Desempeño del conductor (Agrupada)		
			Medio	Alto	Total
Involucramiento laboral (Agrupada)	Medianamente favorable	Recuento	79	51	130
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	60,8%	39,2%	100,0%
Involucramiento laboral (Agrupada)	Muy favorable	Recuento	15	201	216
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	6,9%	93,1%	100,0%
Total		Recuento	94	252	346
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	27,2%	72,8%	100,0%

En la tabla En la tabla 8 de contingencia muestra los resultados de 346 encuestados donde 130 respondieron que involucramiento laboral es medianamente favorable, 216 respondieron que involucramiento laboral es muy favorable; de los 346 encuestados 94 respondieron que el desempeño del conductor es medio y 252 dijeron que el desempeño del conductor es alto. De los 130 que señalaron involucramiento laboral como medianamente favorable, 79 consideran al desempeño del conductor como medio y 51 califican como alto el desempeño del conductor. De los 216 que consideran muy favorable involucramiento laboral, 15 consideran que el desempeño del conductor es medio y 201 consideran al desempeño del conductor como alto. De los 94 encuestados que calificaron como medio el desempeño del conductor 79 dijeron que involucramiento laboral es medianamente favorable y 15 que involucramiento laboral es muy favorable. De los 252 encuestados que calificaron al desempeño del conductor como alto, 51 calificaron involucramiento laboral como medianamente favorable y 201 calificaron como muy favorable el involucramiento laboral.

**Tabla 09**

Tabla cruzada supervisión-desempeño del conductor (Agrupada)

			Desempeño del conductor (Agrupada)		
			Medio	Alto	Total
Supervisión (Agrupada)	Medianamente favorable	Recuento	65	49	114
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	57,0%	43,0%	100,0%
	Muy favorable	Recuento	29	203	232
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	12,5%	87,5%	100,0%
Total		Recuento	94	252	346
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	27,2%	72,8%	100,0%

En la tabla 9 de contingencia muestra los resultados de 346 encuestados donde 114 respondieron que supervisión es medianamente favorable, 232 respondieron que supervisión es muy favorable; de los 346 encuestados 94 respondieron que el desempeño del conductor es medio y 252 dijeron que el desempeño del conductor es alto. De los 114 que señalaron supervisión como medianamente favorable, 65 consideran al desempeño del conductor como medio y 49 califican como alto el desempeño del conductor. De los 232 que consideran muy favorable supervisión, 29 consideran que el desempeño del conductor es medio y 203 consideran al desempeño del conductor como alto. De los 94 encuestados que calificaron como medio el desempeño del conductor 65 dijeron que supervisión es medianamente favorable y 29 que supervisión es muy favorable. De los 252 encuestados que calificaron al desempeño del conductor como alto, 49 calificaron supervisión como medianamente favorable y 203 calificaron como muy favorable supervisión.

**Tabla 10**

Tabla cruzada comunicación-desempeño del conductor (Agrupada)

			Desempeño del conductor (Agrupada)		
			Medio	Alto	Total
Comunicación (Agrupada)	Medianamente favorable	Recuento	79	95	174
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	45,4%	54,6%	100,0%
	Muy favorable	Recuento	15	157	172
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	8,7%	91,3%	100,0%
Total		Recuento	94	252	346
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	27,2%	72,8%	100,0%

En la tabla 10 de contingencia muestra los resultados de 346 encuestados donde 174 respondieron que comunicación es medianamente favorable, 172 respondieron que comunicación es muy favorable; de los 346 encuestados 94 respondieron que el desempeño del conductor es medio y 252 dijeron que el desempeño del conductor es alto. De los 174 que señalaron comunicación como medianamente favorable, 79 consideran al desempeño del conductor como medio y 95 califican como alto el desempeño del conductor. De los 172 que consideran muy favorable comunicación, 15 consideran que el desempeño del conductor es medio y 157 consideran al desempeño del conductor como alto. De los 94 encuestados que calificaron como medio el desempeño del conductor 79 dijeron que comunicación es medianamente favorable y 15 que comunicación es muy favorable. De los 252 encuestados que calificaron al desempeño del conductor como alto, 95 calificaron comunicación como medianamente favorable y 157 calificaron como muy favorable comunicación.

**Tabla 11**

Tabla cruzada condiciones laborales-desempeño del conductor (Agrupada)

			Desempeño del conductor (Agrupada)		
			Medio	Alto	Total
Condiciones laborales (Agrupada)	Medianamente favorable	Recuento	94	156	250
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	37,6%	62,4%	100,0%
Condiciones laborales (Agrupada)	Muy favorable	Recuento	0	96	96
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	0,00%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	94	252	346
		% dentro de clima laboral (Agrupada)	27,2%	72,8%	100,0%

En la tabla 11 de contingencia muestra los resultados de 346 encuestados donde 250 respondieron que condiciones laborales es medianamente favorable, 96 respondieron que condiciones laborales es muy favorable; de los 346 encuestados 94 respondieron que el desempeño del conductor es medio y 252 dijeron que el desempeño del conductor es alto. De los 250 que señalaron condiciones laborales como medianamente favorable, 94 consideran al desempeño del conductor como medio y 156 califican como alto el desempeño del conductor. De los 96 que consideran muy favorable condiciones laborales, 0 consideran que el desempeño del conductor es medio y 96 consideran al desempeño del conductor como alto. De los 94 encuestados que calificaron como medio el desempeño del conductor 94 dijeron que condiciones laborales es medianamente favorable y 0 que condiciones laborales es muy favorable. De los 252 encuestados que calificaron al desempeño del conductor como alto, 156 calificaron condiciones laborales como medianamente favorable y 96 calificaron como muy favorable condiciones laborales.



## Resultados inferenciales

Es un procedimiento a través del cual permite llegar a conclusiones acerca de la población estudiada, partiendo de la información de la muestra que previamente fue extraída de la población. (Líñas, 2017)

**Tabla 12**

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,146	346	,000
Realización personal	,124	346	,000
Involucramiento Laboral	,157	346	,000
Supervisión	,187	346	,000
Comunicación	,173	346	,000
Condiciones laborales	,141	346	,000
Desempeño del conductor	,129	346	,000
Capacidad de servicio	,172	346	,000
Proactividad	,255	346	,000
Conocimiento	,247	346	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se logró determinar que los datos no se distribuyen de manera normal, debido a que el valor de probabilidad de la prueba no supera el  $\text{sig.}=0 < 0,05$  en consecuencia, los datos no cuentan con normalidad. De esta manera se determinó que es estadística no paramétrica, por lo que corresponde ser aplicado con el coeficiente Rho de Spearman.

## Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

H0: No existe relación significativa entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

**Tabla 13**

Relación significativa entre clima laboral y desempeño del conductor

		Desempeño del conductor (agrupada)	
Rho de Spearman	Clima laboral (agrupada)	Coefficiente de correlación	,626**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	346

La tabla 13 muestra el resultado de un P valor = 0,00 < 0,05 que permitió evidenciar la relación significativa entre el clima laboral y desempeño del conductor, así también se logró determinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.626, este coeficiente determinó que existe una relación positiva moderada, esto significa que cuando exista un clima laboral muy desfavorable existirá también un bajo desempeño del conductor, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica:

H1: Existe relación significativa entre realización personal y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

H0: No existe relación significativa entre realización personal y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

**Tabla 14**

Relación significativa entre realización personal y desempeño del conductor

		Desempeño del conductor (agrupada)	
Rho de Spearman	Realización personal (agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,708** ,000
		N	346

La tabla 14 muestra el resultado de un P valor = 0,00 < 0,05 que permitió evidenciar la relación significativa entre realización personal y desempeño del conductor, así también se logró determinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.708, este coeficiente determinó que existe una relación positiva moderada, esto significa que cuando exista una realización personal muy desfavorable existirá también un bajo desempeño del conductor, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica:

H1: Existe relación significativa entre involucramiento laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

H0: No existe relación significativa entre involucramiento laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

**Tabla 15**

Relación significativa entre involucramiento laboral y desempeño del conductor

		Desempeño del conductor (agrupada)	
		Coeficiente de correlación	,601**
Rho de Spearman	Involucramiento laboral (agrupada)	Sig. (bilateral)	,000
		N	346

La tabla 15 muestra el resultado de un P valor = 0,00 < 0,05 que permitió evidenciar la relación significativa entre involucramiento laboral y desempeño del conductor, así también se logró determinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.601, este coeficiente determinó que existe una relación positiva moderada, esto significa que cuando exista un involucramiento laboral muy desfavorable existirá también un bajo desempeño del conductor, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica:

H1: Existe relación significativa entre supervisión y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

H0: No existe relación significativa entre supervisión y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

**Tabla 16**

Relación significativa entre supervisión y desempeño del conductor

		Desempeño del conductor (agrupada)	
Rho de Spearman	Supervisión (agrupada)	Coefficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	346

La tabla 16 muestra el resultado de un P valor = 0,00 < 0,05 que permitió evidenciar la relación significativa entre supervisión y desempeño del conductor, así también se logró determinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.594, este coeficiente determinó que existe una relación positiva moderada, esto significa que cuando exista una supervisión muy desfavorable existirá también un bajo desempeño del conductor, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica:

H1: Existe relación significativa entre comunicación y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

H0: No existe relación significativa entre comunicación y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

**Tabla 17**

Relación significativa entre comunicación y desempeño del conductor

		Desempeño del conductor (agrupada)	
Rho de Spearman	Comunicación (agrupada)	Coefficiente de correlación	,579**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	346

La tabla 17 muestra el resultado de un P valor = 0,00 < 0,05 que permitió evidenciar la relación significativa entre comunicación y desempeño del conductor, así también se logró determinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.579, este coeficiente determinó que existe una relación positiva moderada, esto significa que cuando exista una comunicación muy desfavorable existirá también un bajo desempeño del conductor, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica:

H1: Existe relación significativa entre condiciones laborales y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

H0: No existe relación significativa entre condiciones laborales y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

**Tabla 18**

Relación significativa entre condiciones laborales y desempeño del conductor

		Desempeño del conductor (agrupada)	
Rho de Spearman	Condiciones laborales (agrupada)	Coefficiente de correlación	,601
		Sig. (bilateral)	,000
		N	346

La tabla 18 muestra el resultado de un P valor = 0,00 < 0,05 que permitió evidenciar la relación significativa entre condiciones laborales y desempeño del conductor, así también se logró determinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.601, este coeficiente determinó que existe una relación positiva moderada, esto significa que cuando exista condiciones laborales muy desfavorable existirá también un bajo desempeño del conductor, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En esta sección analizaremos los resultados obtenidos en los datos descriptivos y datos inferenciales, así también se realizará una comparación con los antecedentes y otras teorías sobre las variables.

Con los resultados de la presente investigación se buscó determinar si existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, según los resultados obtenidos del análisis inferencial, la prueba de correlación de Rho Spearman, se observa que las variables están relacionadas, debido a que el nivel de significancia es moderado, se cuenta con un  $p = 0,000$  y el coeficiente de correlación 0,626, entre el clima laboral y desempeño del conductor. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, este resultado manifiesta que el clima laboral es un factor determinante para asegurar un mejor desempeño del conductor debido al tipo de labor que realizan diariamente, siendo una actividad atípica en horarios, sueldos, que deriva muchas veces del tipo de producto que se transporta o la formalidad de las personas o empresas dedicadas a este rubro.

Continuando con el análisis de los resultados inferenciales, respecto a las dimensiones de la variable clima laboral, se observó que individualmente también existe relación significativa con las 5 variables, con la dimensión realización personal se tiene coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.708, para la dimensión involucramiento laboral se tiene coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.601, para la dimensión supervisión se tiene coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.594, para la dimensión comunicación se tiene coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.579 y para la dimensión condiciones laborales se tiene coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.601.

Teniendo en cuenta la investigación realizada por Sancho (2020) donde estudia situaciones psicosociales como la fatiga en general que puedan afectar el desempeño del conductor profesional en España, en el estudio concluye que existe una relación inversa entre los factores psicosociales y sus tres variables conciliación, la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores que realizan la actividad de transporte por carretera a larga distancia, a menor fatiga, la



conciliación, la motivación y satisfacción laboral serán mayores y por consiguiente traen beneficios tanto para el trabajador como la empresa, esta investigación engloba el clima laboral ya que el estrés muchas veces parte por el clima social laboral en el que nos encontramos, a diferencia del resultado de la investigación con una P valor = 0.000  $\geq$  0.05 donde se determina que no existe relación significativa entre las variables, la investigación de Sancho concluye que existe relación inversa.

Así también Álvarez et al (2020) en su investigación desarrollan la participación en el manejo de conflictos de los trabajadores en la empresa de transporte, según la investigación el 39% de trabajadores tienen muy poca participación en buscar soluciones a conflictos, seguido por un 30% los que nunca participan en buscar soluciones, el motivo de la poca intervención de los trabajadores obedece a la naturaleza del sector de transportes, la mayoría de los trabajadores laboran fuera de las instalaciones de la empresa y la convivencia con sus compañeros es muy poca, por tanto al existir un problema solamente participarán en solucionar ese problema los que se encuentran presente y más aún cuando el conductor tenga algún problema lo va resolver solamente con su supervisor o jefe inmediato, imposibilitando la intervención de otros trabajadores en buscar la solución porque ellos no estuvieron presentes cuando ocurrieron los hechos; por último solamente el 7% del total de trabajadores siempre participan resolver los conflictos, como conclusión el sector de transporte es un tipo de trabajo diferente a los demás y necesita un tratamiento especial.

De acuerdo con la investigación realizada por Calderon (2017) concluyen que el factor que influyen en la motivación y por ende un mejor desempeño del conductor es el dinero o salario ya que el 45% de los conductores manifiesta que casi nunca satisface sus necesidades básicas el salario mensual obtenido, seguido por un 27% de conductores que manifiesta que el salario mensual nunca satisface sus necesidades básicas. Asimismo, el 45 y 36% de conductores menciona que la empresa nunca o casi nunca la empresa proporciona oportunidades de crecimiento respecto a lo económico, adicionalmente el mismo porcentaje de trabajadores indica que la empresa no da reconocimiento público a sus trabajadores por logros individuales obtenidos, tampoco incentivos o recompensas; como se observa en la investigación citada el clima laboral o

motivaciones que normalmente puedan afectar a trabajadores de otros rubros distintos al de conductores de transporte no determina un desempeño laboral de manera directa para este tipo de conductores de transporte terrestre de mercancías por el hecho que el trabajo que realizan en mayormente en carreteras, almacenes, garajes, etc.

En esa misma línea de ideas las autoras Aguilar & Cabanillas (2021) realizan una investigación con el objetivo de estudiar la relación entre factores motivacionales y la variable desempeño laboral de los colaboradores de una empresa Transportes. De acuerdo con el estudio de correlación el coeficiente Rho de Spearman es de 0.874 determinando una alta correlación positiva entre sus variables factores motivacionales y su relación con desempeño laboral, la muestra conformó 18 colaboradores, de ellos 3 son administrativos y 15 con conductores, a diferencia de otras investigaciones referidas a conductores de transporte esta investigación tiene correlación alta entre sus variables.

En igual forma, respecto a la variable desempeño del conductor Pulecio (2019) en su investigación analiza el proceso de laboral de los choferes, busca identificar problemas que puedan afectar su desempeño laboral y por consiguiente que estos problemas puedan afectar a sus clientes, este estudio concluye que sus conductores no se encuentran comprometidos con el trabajo que realizan debido a que tienen las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo, esta falta de herramientas afecta el desempeño de los conductores, como se puede analizar el desempeño se ve disminuido por problemas de la propia empresa al no brindar las condiciones para que desarrollen sus actividades.

De acuerdo a las variables estudiadas clima laboral y desempeño del conductor, según el investigador Lipa (2020), cuyo objetivo general fue estudiar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en una mype, según los resultados inferenciales se determina la correlación positiva considerable entre sus variables, el indicador para analizar la significancia bilateral  $0$  resultando ser  $<0.05$  y un Rho de Spearman 0.772 determina esa conclusion.

Al revisar los resultados se puede observar que para el tipo de trabajo de conductores de camiones o vehiculos articulados debe entenderse que es un

trabajo atípico y sobre ellos no hay estudios o investigación relacionadas al rubro en abundancia que confirme que las mismas dimensiones, por tanto su desempeño laboral es determinante con el clima laboral ya que tiene relación directa positiva y un mejor clima laboral aumentará de manera positiva el desempeño del conductor .

Respecto al objetivo específico 1 que fue determinar la existencia de relación significativa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022 según los resultados inferenciales de acuerdo a la tabla 14 denominada tabla relación significativa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño del conductor, un P valor = 0.000  $\leq$  0.05 y Rho =0.708 donde se concluye que la existencia de relación significativa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, respecto a Rho se concluye que el grado de relación entre la dimensión realización personal y el desempeño del conductor es moderada.

En relación al objetivo específico 2 que fue determinar la existencia de relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022 según los resultados inferenciales de acuerdo a la tabla 15 denominada tabla relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño del conductor, un P valor = 0.000  $\leq$  0.05 y Rho =0.601 donde se concluye que existe relación significativa entre involucramiento laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, respecto a Rho se concluye que el grado de relación entre la dimensión realización personal y el desempeño del conductor es moderada.

En relación al objetivo específico 3 que fue determinar si existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022 según los resultados inferenciales de acuerdo a la tabla 16 denominada tabla relación significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño del conductor, un P valor = 0.000  $\leq$  0.05 y Rho =0.594 donde se concluye que existe

relación significativa entre supervisión y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, respecto a Rho se concluye que el nivel de relación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño del conductor es moderada con 59.4%.

De acuerdo al objetivo específico 4 que fue determinar la existencia de relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022 según los resultados inferenciales de acuerdo a la tabla 17 denominada tabla relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño del conductor, un P valor = 0.000  $\leq$  0.05 y Rho =0.579 donde se verifica que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, respecto a Rho se concluye que el nivel de relación entre la dimensión supervisión y el desempeño del conductor es moderada con 57.9%.

De acuerdo al objetivo específico 5 que fue determinar la existencia de relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022 según los resultados inferenciales de acuerdo a la tabla 18 denominada tabla relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño del conductor, un P valor = 0.000  $\leq$  0.05 y Rho =0.601 donde se concluye que existe relación significativa entre condiciones laborales y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, respecto a Rho se concluye que el grado de relación entre la dimensión supervisión frente al desempeño del conductor es moderada con 60.1%.

De acuerdo a los resultados descriptivos vamos a analizar las frecuencias por ítems y por cada dimensión de la primera variable clima laboral.

Revisando la tabla 4 denominada tabla de frecuencia por ítems agrupados de la variable clima laboral se observa que predomina el clima laboral muy favorable con un 62.1% de acuerdo a la respuesta de los encuestados, así también con 37.9% respondieron que el clima laboral es medianamente favorable.

En la misma línea de ideas de acuerdo a la tabla 5 tabla de frecuencia con ítems agrupados de la segunda variable desempeño del conductor muestra alto desempeño del conductor con un 72.8% y medio desempeño del conductor con 27.2% de acuerdo al cuestionario.

Respecto a las tablas cruzadas, se visualizó el cruce de las dos variables y los cruces realizada de cada dimensión de la variable clima laboral frente a la variable desempeño del conductor, se observa que el 131 personas seleccionaron un clima laboral medianamente favorable, seguido con 215 personas que seleccionaron clima laboral muy favorable. Respecto al cruce de variables 79 personas respondieron un clima laboral medianamente favorable y desempeño del conductor medio; los resultados del cruce entre la dimensión realización personal y la variable desempeño del conductor se observa que 131 personas seleccionaron realización personal medianamente favorable, seguido con 215 personas que seleccionaron realización personal muy favorable, respecto al cruce de realización personal y desempeño del conductor 200 personas respondieron una realización personal muy favorable y desempeño del conductor alto. Los resultados del cruce de la dimensión involucramiento laboral y desempeño del conductor se observa que el 130 personas seleccionaron un involucramiento laboral medianamente favorable, seguido con 216 personas que seleccionaron involucramiento laboral muy favorable, respecto al cruce de involucramiento laboral y desempeño del conductor 201 personas respondieron una involucramiento laboral muy favorable y desempeño del conductor alto. Los resultados del cruce entre la dimensión supervisión y desempeño del conductor se concluye que 114 personas seleccionaron un supervisión medianamente favorable, seguido con 232 personas que seleccionaron supervisión muy favorable, respecto al cruce de supervisión y desempeño del conductor 203 personas respondieron una supervisión muy favorable y desempeño del conductor alto. Los resultados del cruce entre la dimensión comunicación y desempeño del conductor se verifica que 174 personas seleccionaron un comunicación medianamente favorable, seguido con 172 personas que seleccionaron comunicación media y 42 personas seleccionaron comunicación muy favorable, respecto al cruce de comunicación y desempeño del conductor

157 personas respondieron una supervisión muy favorable y desempeño del conductor alto.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Con relación al objetivo general: que se refiere a determinar el nivel de relación entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, se logró determinar la existencia de relación entre las variables, (Rho de Spearman = 0,626 y  $p=0,000$ ); por tanto significa al contar con muy favorable o desfavorable clima laboral, el desempeño laboral tendrá la misma tendencia o efecto por la significancia entre las variables.

**Segunda:** El nivel de relación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, muestran (Rho de Spearman = 0,708 y  $p=0,000$ ) se evidencia correlación entre la dimensión y la variable desempeño del conductor, también se evidencia efectos positivos que vaya a generar una realización personal muy favorable o desfavorable respecto al desempeño del conductor.

**Tercera:** Con respecto a la medición del nivel de relación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, muestran (Rho de Spearman = 0,601 y  $p=0,000$ ) se evidencia correlación entre la dimensión y la variable desempeño del conductor, así mismo se evidencia efectos directos que vaya a generar un involucramiento laboral muy favorable o desfavorable respecto al desempeño del conductor.

**Cuarta:** Respecto al nivel de relación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022, muestran (Rho de Spearman = 0,594 y  $p=0,000$ ) existe evidencia de correlación entre la dimensión y la variable desempeño del conductor, también se evidencia efectos directos que vaya a generar una supervisión muy favorable o desfavorable respecto al desempeño del conductor, similar resultado genero al medir la relación entre comunicación y desempeño del conductor los cuales muestran (Rho de Spearman = 0,579 y  $p=0,000$ )

**Quinta:** El nivel de relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño del conductor, muestran (Rho de Spearman = 0,601 y  $p=0,000$ )

según cifras se evidencia correlación de la dimensión y la variable desempeño del conductor, también se evidencia efectos directos que vaya a generar condiciones laborales muy favorable o desfavorable respecto al desempeño del conductor.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Debido que en la presente investigación se determinó la existencia de relación entre las variables clima laboral y desempeño del conductor, se recomienda mejorar el clima laboral para que con el mismo efecto se pueda mejorar el desempeño del conductor y en general un mejor beneficio a la empresa.

**Segunda:** Se recomienda que la encuesta se pueda realizar de manera virtual, utilizando Apps o programas creados para tal efecto, con esta encuesta virtual se podría mejorar en la calidad de información y el tiempo en obtener los datos a través del cuestionario.

**Tercera:** Se recomienda al área de gestión de talento humano o a la que haga sus veces implantar un plan de soporte al conductor en el sentido social, familiar y económico ante eventualidades familiares, para lograr que trabajen con más tranquilidad tanto para bien de ellos y la empresa.

**Cuarta:** Se recomienda buscar un contacto más cercano entre los conductores y sus supervisores o jefes, debido a los resultados de la dimensión comunicación tiene un coeficiente de correlación de 0.579 que es el más bajo entre todos.

**Quinta:** Se recomienda diseñar un clima laboral dirigido a trabajadores que tienen otro tipo de perfil laboral como son los conductores, considerando horas trabajadas, ausentismo familiar, clima cambiante, alimentación variada, salud ocupacional, tareas accesorias como mecánica, seguridad.

**Sexta:** Se recomienda capacitar a los conductores en temas de seguridad, manejo de guías de remisión electrónica, normas del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, SUTRAN, asistencia básica de mecánica, electricidad.

**Séptima:** Se recomienda al gerente que dicte directivas para la implementación de políticas adecuadas que permita obtener información sobre las exigencias y demandas de los conductores, donde ellos señalen los detalles de los factores que influyen directamente en su desempeño y acciones de parte de la empresa les gustaría que realicen.

## REFERENCIAS

- Aguilar Ruffner, D. S., & Cabanillas Costa, K. S. (2021). *Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral en la empresa transportes r&d eirl, en la ciudad de piura, 2021*. Piura. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30439/Aguilar%20Ruffner%2c%20Daniela%20Sophia-Cabanillas%20Costa%2c%20Karina%20Silvana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldaz Quinto, A. D., Alvarado Torres, W. Y., Castro Ramírez, n. A., & Fajardo Campaña, C. M. (Febrero de 2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 6(1), 3.
- Álvarez Barboza, L., Marín Jiménez, M., Morales González, M. N., & Piedra León, Y. (2020). *Metodología para diagnóstico del clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas del sector transporte del cantón de Pérez Zeledón, durante el primer semestre 2020*. San José. Obtenido de <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/20207/Metodologia%20para%20el%20diagnostico%20del%20clima%20organizacional%20en%20las%20PYMES%20del%20sector%20transporte.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.
- Aragundi Castro, E. J., & Piloso Rodríguez, C. J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. *Alfa Publicaciones*.
- Bustamante Ubilla, M., Lapo Maza, M., Tello Sánchez, M., & Núñez Lapo, M. (2018). Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. *Revista Empresarial*. *Revista Empresarial*, 12 - 23.
- Caballero Mozombite, S. V. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de los conductores en la Empresa de Transporte y Turismo Cajamarca S.A., Moyobamba 2020*.
- Calderon Rodriguez, Y. M. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los conductores de la empresa F&H Transportes y servicios SAC*. Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17663>



- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. sexto). Mexico: Interamericana editores, s.a. de c.v.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*.
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 300-312.
- Lipa Chavez, J. L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype* Voltrailer, Huachipa. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47633>
- Llínas Solano, H. (2017). *Estadística Inferencial*. Barranquilla, Colombia: Universidad del norte. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=vXdaDwAAQBAJ&pg=PA79&dq=inferencia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-xl-57\\_v7AhVATTABHYgyAn0Q6AF6BAGLEAI#v=onepage&q=inferencia&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=vXdaDwAAQBAJ&pg=PA79&dq=inferencia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-xl-57_v7AhVATTABHYgyAn0Q6AF6BAGLEAI#v=onepage&q=inferencia&f=false)
- López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. A. (2021). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones s.a.s.* Mexico. Obtenido de <https://rches.utem.cl/wp-content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>
- López, S. S., Ledesma, R. D., Introzzi, M. I., & Montes, S. A. (2021). *Fatiga laboral y desempeño atencional en choferes de taxi y remise*. Mar del Plata. Obtenido de [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/172971/CONICET\\_Digital\\_Nro.8e25258e-89ee-4f6b-8bb6-be55bf8c3f10\\_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/172971/CONICET_Digital_Nro.8e25258e-89ee-4f6b-8bb6-be55bf8c3f10_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Miranda Novales, M. G., Villasís Keever, M. A., & Rendón Macías, M. E. (2016). Metodología de la Investigación. 63(4). doi:<https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>

- Morales Romero, G. P., Restrepo Restrepo, S. I., Graus cortez, L. E., & Panche Rodríguez, O. B. (2022). Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias. *Revista de Filosofía*, 462-472.
- Oña Romero, K. N. (2022). Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos. *Pontificia Universidad Católica de Ecuador*.
- Padilla Parque, D. K., & Quiroz Días, L. A. (2019). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de la empresa andes yarn s.a.c., arequipa 2019.
- Palma, C. S. (2004). *Escala clima laboral cl - spc*. Lima. Lima.
- Ponce Ponce, L. E. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851>
- Pulecio Arriaga, J. G. (2019). Desempeño laboral de los choferes de la empresa “multidelivery s.a.”. doi:<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/5693>
- Quispe Sirpa, D. R., & Rodriguez Mamani, D. (2019). La satisfaccion laboral y su influencia en el desempeño laboral de los conductores en las empresas de transporte pesado La Paz Bolivia.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en ecuador. *Acción psicológica*, 225-239.
- Rey de Castro Hidalgo, D. E., Gutiérrez Ascón, J. E., & Uribe Kajat, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Producción y Gestión*.
- Romero Aroca, P., Lázaro Garcia, C., & González López, J. J. (2009). *Estadística descriptiva e inferencial* (Vol. 22). Revista el auge de la estadística en el siglo XX. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Romero-Aroca/publication/275021043\\_Estadistica\\_Descriptiva\\_e\\_Inferencial/links/55bfd42b08aec0e5f4476a2a/Estadistica-Descriptiva-e-Inferencial.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Romero-Aroca/publication/275021043_Estadistica_Descriptiva_e_Inferencial/links/55bfd42b08aec0e5f4476a2a/Estadistica-Descriptiva-e-Inferencial.pdf)
- Ruíz Gómez, N. E. (2021). “*Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019*”. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11354/2912>

- Sancho Gutiérrez, M. (2020). Factores psicosociales que afectan a los conductores de transporte de mercancías por carretera de larga distancia.
- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *revista científica domicilio de las ciencias*, 8(1), 234-261.
- Tesis, asesoría y capacitación. (20 de agosto de 2019). ¿Cómo hacer un Diseño No Experimental para tu Investigación? [video]. Youtube.
- Trejo Carbajal Mtro, G., Martínez Jiménez, R., Camacho Camacho, H., & Ramos Soto, A. L. (2020). Evaluación del desempeño laboral en el área cultural del municipio de oaxaca de Juárez.
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios.
- Velásquez Fuentes, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia latina*.
- Velasquez Pila, M. (2022). El clima laboral y su influencia en el desempeño docente de la institución educativa sagrado corazón de jesús - espinar – cusco, en el periodo 2021.
- Vergara Hiyo, A. W., Callao Alarcon, M., & Puican Rodriguez, V. H. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Multidisciplinar*.
- Villalobos Moriya, P. A., & Arana Chonta, C. F. (2021). Cultura organizacional y el desempeño laboral, caso: cadena de juguería frutix, lima, 2021.
- Yáñez Santamaría, J. J. (2022). *Evaluación de riesgos psicosociales en los conductores de la compañía de transporte pesado heavydycap cia. Ltda. En el 2022.* Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4794>
- Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*.

- Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion del Profesorado*, 101 - 114.
- Zambrano Álvarez, R. M., & Vera Velásquez, F. B. (2019). *Evaluación de los factores de satisfacción laboral en el personal y su incidencia en el clima organizacional de las cooperativas de transporte intercantonal con sede en los cantones tosagua y bolívar*. Tosagua y Bolívar, Ecuador. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/factores-satisfaccion-laboral.html>

## **ANEXOS**



## Anexo 1. Matriz de consistencia

El clima laboral y el desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL			
¿Cuál es el nivel de relación entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?	Determinar el nivel de relación entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022	Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa permite crecimiento profesional</li> <li>- La empresa permite hacer línea de carrera</li> <li>- Identificación con la empresa.</li> <li>- Evaluación de labores</li> <li>- Canales efectivos de comunicación</li> <li>- Ambiente adecuado</li> </ul>	TIPO DE ESTUDIO Descriptivo. DISEÑO DE ESTUDIO No experimental, no manipularemos las variables POBLACIÓN: 3442 conductores MUESTRA: 346 Conductores
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS			TAMAÑO DE MUESTRA: 346
¿Cuál es el nivel de relación entre retribución económica y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?  ¿Cuál es el nivel de relación entre estabilidad laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022?	Determinar el nivel de relación entre retribución económica y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022  Determinar el nivel de relación entre estabilidad laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022	Existe relación significativa entre retribución económica y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022  Existe relación significativa entre estabilidad laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022	Desempeño del conductor	Capacidad para realizar en el tiempo y esfuerzo necesario  Iniciativa para desarrollar actividades inherentes a su labor  Conocimiento y actualización de las tareas	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta  Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	De acuerdo con la definición la investigadora Palma (2004) es la percepción que tienen los trabajadores hacia el ambiente de trabajo y es considerado como un factor determinante para sugerir y planificar las acciones a tomar de orden preventivo y/o correctivo para mejorar y optimizar los procesos productivos y conseguir los resultados esperados.	Es una variable que necesita ser analizado utilizando la escala de Likert para percibir el grado del clima laboral, considerando todas sus dimensiones.	Realización personal	- La empresa permite crecimiento profesional - La empresa permite hacer línea de carrera	1,6,11,16, 21,26,31, 36, 41, 46	El cuestionario está elaborado por 50 preguntas y constan de 3 posibles respuestas.  Para la medición se utiliza la escala de Likert con tres niveles: Muy desfavorable=1 Medianamente favorable=2 Muy favorable=3
			Involucramiento laboral	- Identificación con la empresa.	2,7,12, 17,22,27,32, 37, 42,47	
			Supervisión	- Evaluación de labores	3, 8 ,13, 18, 23,28, 33 ,38, 43,48	
			Comunicación	- Canales efectivos de comunicación	4,9,14, 19,24,29 ,34,39, 44 ,49	
			Condiciones laborales	- Ambiente adecuado.	5,10,15, 20,25,30,35, 40, 45, 50	
Desempeño del conductor	El desempeño es visto como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión y oficio. (Montenegro, 2003) Son acciones de los trabajadores que van en busca de sus objetivos trazados y así alcanzar sus metas y objetivos mediante estrategias de tal forma obtener el desempeño de sus habilidades que tiene cada individuo. (Chiavenato, I., 2009, p.245)	Koopman (2013) establece tres dimensiones para medir el desempeño: Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.	Capacidad de servicio	Capacidad para poder realizar en tiempo y esfuerzo necesario	1,2,3,4,5	El cuestionario está elaborado por 11 preguntas y constan de 3 posibles respuestas.  Para la medición se utiliza la escala de Likert de y consta de 3 niveles: bajo=1 medio=2 alto=3
			Proactividad	Iniciativa para desarrollar actividades inherentes a su labor	6,7,8,9	
			Conocimiento	Conocimiento y actualización de las tareas	10,11	

### Anexo 3. Instrumentos

#### Consentimiento Informado:

*El responsable de la presente información, brinda la siguiente información con la finalidad de obtener el consentimiento informado y voluntario de los participantes. El propósito del presente cuestionario es recabar información de clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022. La encuesta consta de dos cuestionarios, el primero para clima laboral de 50 preguntas y el segundo cuestionario desempeño del conductor consta de 11 preguntas. Conociendo esta información, se detalla que la participación es voluntaria y se respetará el anonimato de los datos proporcionados.*

#### **INSTRUCCIONES**

Se presenta una serie de preguntas los cuales debe responder marcando con una X la respuesta que considere conveniente según la siguiente calificación:

1: *Muy desfavorable*

2: *Medianamente favorable*

3: *Muy favorable*

### I. CUESTIONARIO 1 CLIMA LABORAL

#### 1.1. Estimado(a) colaborador(a).

Mediante la presente encuesta, solicito su apoyo referente al tema de investigación que vengo desarrollando “Clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022”, de antemano le agradezco, así mismo la información obtenida será de carácter anónima, confidencial y reservada.

#### **INSTRUCCIONES:**

Usted encontrará un cuestionario de preguntas con 3 alternativas cada pregunta en la cual puedemarcar con una X la alternativa que considere pertinente.

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS		
		1	2	3
1	Existe oportunidad de progresar en la institución.			
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.			
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			

6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.			
10	Los objetivos de trabajo son retadores.			
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.			
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			
16	Se valora los altos niveles de desempeño			
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización			
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.			
19	Existen suficientes canales de comunicación.			
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.			
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros			
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.			
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			
25	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			
26	las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse			
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.			
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.			
30	Existe buena administración de los recursos.			
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.			
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			

34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.			
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.			
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.			
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.			
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.			
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.			
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.			
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.			
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.			
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.			
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.			
46	Se reconocen los logros en el trabajo.			
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			
48	Existe un trato justo en la empresa.			
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.			
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.			

## CUESTIONARIO 2 DESEMPEÑO DEL CONDUCTOR

### Estimado (a).

Mediante la presente encuesta, me presento a Usted para pedirle su apoyo referente a un tema de investigación que vengo desarrollando "*Clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022*", de antemano el agradecimiento infinito, así mismo la información obtenida será de carácter reservada y anónima.

### INSTRUCCIONES:

Usted encontrará un cuestionario de preguntas con 3 alternativas cada pregunta en la cual puede marcar con una X la alternativa que considere pertinente.

1: *Bajo*

2: *Medio*

3: *Alto*

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS		
		1	2	3
<b>Dimensión 01: CAPACIDAD DE SERVICIO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo en el tiempo programado			
2	Se me ocurrieron soluciones frente a los nuevos problemas.			
3	Cuando me encargan el trabajo lo realizo de manera eficiente.			
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, revisé para observar algún desperfecto			
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.			
<b>Dimensión 02: PROACTIVIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.			
7	Seguí buscando nuevos desafíos para mejorar mi trabajo.			
8	Trato de estar al día con nuevos conocimientos de mi labor			
9	Saber hacer el trabajo correctamente			
<b>Dimensión 03: CONOCIMIENTO</b>				
10	Interviene para el logro de los objetivos empresariales			
11	Son reconocidos por los logros alcanzados			

## Anexo 4 Validación de los instrumentos de acuerdo al juicio de expertos

Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Vasquez Laura Américo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Maestro en Administración y Negocios.

El título del proyecto de investigación es: "*Clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de gestión pública, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Firma  
Jorge Enrique Llallico Gamarra

D.N.I: 41024482



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
1	Existe oportunidad de progresar en la Institución.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>								
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		



29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>								
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>								
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.	X		X		X		
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
49	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Vasquez Laura, Américo    DNI: 40721810

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Lima, 04 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño del conductor**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA</b>								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo en el tiempo programado	x		x		x		
2	Se me ocurrieron soluciones frente a los nuevos problemas.	x		x		x		
3	Cuando me encargan el trabajo lo realizo de manera eficiente.	x		x		x		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, revisé para observar algún desperfecto	x		x		x		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>								
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		
7	Seguí buscando nuevos desafíos para mejorar mi trabajo.	x		x		x		
8	Trato de estar al día con nuevos conocimientos de mi labor	x		x		x		
9	Saber hacer el trabajo correctamente	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
10	Interviene para el logro de los objetivos empresariales	x		x		x		
11	Son reconocidos por los logros alcanzados	x		x		x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Vásquez Laura, Américo   DNI: 40721810

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima, 04 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VASQUEZ LAURA, AMERICO DNI 40721810	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 21/04/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
VASQUEZ LAURA, AMERICO DNI 40721810	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 23/01/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
VASQUEZ LAURA, AMERICO DNI 40721810	SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Fecha de diploma: 06/12/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <b>PERU</b>
VASQUEZ LAURA, AMERICO DNI 40721810	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 23/09/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Infante Huaman Rosa Belinhia

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Maestro en Administración y Negocios.

El título del proyecto de investigación es: "*Clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de gestión pública, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Firma  
Jorge Enrique Llallico Gamarra  
D.N.I: 41024482



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
1	Existe oportunidad de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajó funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>								
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		

*[Handwritten signature]*



29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>								
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>								
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.	X		X		X		
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
49	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Infante Huaman, Rosa Belinhia    DNI: 42212703

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima, 04 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*[Handwritten signature]*  
 Firma del Experto Informante,  
 Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño del conductor**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA</b>								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo en el tiempo programado	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones frente a los nuevos problemas.	X		X		X		
3	Cuando me encargan el trabajo lo realizo de manera eficiente.	X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, revise para observar algún desperfecto	X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTIVOS</b>								
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos para mejorar mi trabajo.	X		X		X		
8	Traté de estar al día con nuevos conocimientos de mi labor	X		X		X		
9	Saber hacer el trabajo correctamente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
10	Interviene para el logro de los objetivos empresariales	X		X		X		
11	Son reconocidos por los logros alcanzados	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**


Apellidos y nombres del juez validador Mg: Infante Huaman, Rosa Belinhia    DNI: 42212703

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima, 04 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suiciencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
INFANTE HUAMAN, ROSA BELINHIA DNI 42212703	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 15/11/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <b>PERU</b>
INFANTE HUAMAN, ROSA BELINHIA DNI 42212703	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 09/12/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <b>PERU</b>
INFANTE HUAMAN, ROSA BELINHIA DNI 42212703	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 15/02/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgr. Mamani Yupanqui Yanet

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Maestro en Administración y Negocios.

El título del proyecto de investigación es: "*Clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de gestión pública, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Firma  
Jorge Enrique Llallico Gamarra  
D.N.I: 41024482



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
1	Existe oportunidad de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la Información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>								
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		



29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>								
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>								
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.	X		X		X		
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
49	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Mamani Yupanqui, Yanet    DNI: 42716295

Especialidad del validador: Magister en Gobierno y Administración Pública

Lima, 04 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.

Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño del conductor**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA</b>								
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo en el tiempo programado	x		x		x		
2	Se me ocurrieron soluciones frente a los nuevos problemas.	x		x		x		
3	Cuando me encargaron el trabajo lo realicé de manera eficiente.	x		x		x		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, revisé para observar algún desperfecto	x		x		x		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>								
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		
7	Seguí buscando nuevos desafíos para mejorar mi trabajo.	x		x		x		
8	Trato de estar al día con nuevos conocimientos de mi labor	x		x		x		
9	Saber hacer: el trabajo correctamente	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
10	Interviene para el logro de los objetivos empresariales	x		x		x		
11	Son reconocidos por los logros alcanzados	x		x		x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Mamani Yupanqui, Yanet    DNI: 42716295

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima, 04 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.  
Especialidad

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MAMANI YUPANQUI, YANET DNI 42716295	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 30/11/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <b>PERU</b>
MAMANI YUPANQUI, YANET DNI 42716295	ABOGADA Fecha de diploma: 10/10/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <b>PERU</b>
MAMANI YUPANQUI, YANET DNI 42716295	TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 09/07/2015 TIPO: • <b>RECONOCIMIENTO</b>  Fecha de Resolución de Reconocimiento: 06/10/2020  Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 10 Meses	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID <b>ESPAÑA</b>

## **Anexo 5** Ficha técnica de la primera variable clima laboral

### **TEST DEL CLIMA LABORAL DESARROLLADO POR SONIA PALMA**

#### **CARACTERÍSTICAS**

- Nombre: Clima Laboral CL – SPL
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Variable de estudio: clima laboral
- Número de ítems: 50
- Forma de Aplicación: Individual / Colectivo
- Duración: 15 a 30 min.
- Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Divididos de la siguiente manera:

<b>FACTORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

- Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FACTORES</b>	<b>PUNTAJE TOTAL</b>
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Medio	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 - 89





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y desempeño del conductor de transporte terrestre de mercancías en el departamento de San Martín, 2022", cuyo autor es LLALLICO GAMARRA JORGE ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

LIMA, 03 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU <b>DNI:</b> 06441665 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5668-0557	Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 11-01-2023 07:32:14

Código documento Trilce: TRI - 0507980