



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Adaptación de la escala multidimensional de clima
organizacional (EMCO) en colaboradores municipales de la
provincia de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

De La Cruz Martinez, Deysi Marianela (orcid.org/0000-0002-2150-3366)
Maurtua Leon, Marjory Xiomara (orcid.org/0000-0001-5961-9455)

ASESORA:

Mg. Jara Galvez, Diana Lucero (orcid.org/0000-0002-7662-9951)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A nuestros amados padres

Irene Martinez Vargas y Santos De La Cruz Rubio
Adriana León Vargas y Arturo Maurtua Shicshe

Por ser nuestro principal pilar, guía y ejemplo, por brindarnos su amor, apoyo y sabiduría, por enseñarnos el valor del esfuerzo, la perseverancia y la honestidad, por su sacrificio y dedicación. Gracias por ser nuestros padres, nuestros guías y nuestros amigos. No importa cuánto crezcamos, siempre seremos sus hijas y siempre buscaremos su sabiduría y consejo. Estamos eternamente agradecidas por todo lo que han hecho por nosotras y prometemos honrar su amor y sacrificio en cada paso que demos en la vida. Los amamos con todo nuestro corazón y siempre estaremos para ustedes, al igual que ustedes siempre han estado para nosotras.

A nuestros queridos hermanos

Mayra De La Cruz Martinez
Diego Maúrtua León

Por estar en cada paso de nuestras vidas, por formar parte de este capítulo, por ser nuestro ánimo en los días grises, ese aliento y apoyo a seguir luchando, por celebrar nuestros logros y por ser grandes aliados creyendo fielmente en nuestro talento, habilidades y conocimiento.

A nuestras leales parejas

Adrian Narro Rodriguez
Jose Manuel Arevalo Holguin

Por acompañarnos en este recorrido, llenando nuestros días de amor, alegría y respeto, por ser nuestros confidentes y apoyo incondicional, por inspirarnos a ser nuestra mejor versión, por enseñarnos en significado de lealtad, compromiso y entrega, pero sobre todo por brindarnos su amor.

A todos nuestros seres en el cielo.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Nuestro Padre Celestial por su encomiable amor y misericordia, por bendecir nuestros pasos e iluminar nuestro camino, por regalarnos sabiduría y perseverancia para poder desarrollarnos y concluir con éxito nuestras metas al brindarnos la oportunidad obtener nuevos conocimientos en un mundo provisorio.

A nuestros amigos por ser personas incondicionales que en el transcurso de nuestra formación nos han apoyado con su amistad, consejos, conocimientos y aliento constante, porque a pesar de la situación no se han rendido y nos impulsaron a crecer.

A nuestra asesora la Mg. Diana Lucero Jara Gálvez del Curso por brindarnos sus sabientes aportes que contribuyeron factiblemente en nuestra formación integral como estudiantes y como gran ayuda para culminar esta etapa tan importante.

Las autoras.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Coeficientes de V de Aiken para las evidencias de validez de contenido de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.	16
Tabla 2. Análisis descriptivos de los ítems de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.	18
Tabla 3. Prueba de supuestos de análisis factorial de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.	19
Tabla 4. Varianza total explicada de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.	20
Tabla 5. Matriz de componentes rotados de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.	21
Tabla 6. Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega por dimensiones de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.	22
Tabla 7. Medidas de bondad de ajuste del Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.	23

Índice de figuras

Figura 1. Análisis Factorial Confirmatorio

24

RESUMEN

La presente investigación tomó como objetivo general adaptar la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo. El tipo de investigación empleado fue carácter básico, de diseño no experimental e instrumental de corte transversal descriptivo, se contó con una muestra de 402 trabajadores municipales de las distintas Provincias de Trujillo, entre hombres y mujeres, de diferentes edades y de diferente ocupación. Se obtuvieron adecuadas evidencias de validez de contenido, con la participación de 5 expertos en el área y a través del método de V de Aiken con resultados aceptables de entre .87 y 1; a través del análisis factorial se evidencio que la estructura inicial se ajusta al estudio, mientras que la adecuación realizada a través de la rotación de ítems no logro ajustarse, finalmente se establecieron las evidencias de confiabilidad del EMCO a través de alfa de Cronbach y Omega de Mc'Donald obteniendo valores de 0.91 y 0.94. De esta forma, se considera que la prueba puede ser aplicada a poblaciones con las características delimitadas en el presente estudio sin alterar o modificar la estructura original.

Palabras clave: *Clima organizacional, adaptación de instrumento, validez de constructo, validez de contenido y confiabilidad.*

ABSTRACT

The general objective of this research was to adapt the Multidimensional Scale of Organizational Climate (EMCO) in Municipal collaborators of the Province of Trujillo. The type of research used was basic, with a non-experimental and instrumental cross-sectional descriptive design. There was a sample of 402 municipal workers from the different provinces of Trujillo, including men and women, of different ages and different occupations. Adequate evidence of content validity was obtained, with the participation of 5 experts in the area and through the Aiken V method with acceptable results of between .87 and 1; Through the factor analysis, it was evident that the initial structure fits the study, while the adaptation made through item rotation could not be adjusted. Finally, evidence of the reliability of the EMCO was established through Cronbach's alpha and Omega's. McDonald obtaining values of 0.91 and 0.94. In this way, it is considered that the test can be applied to populations with the characteristics defined in the present study without altering or modifying the original structure.

Keywords: Organizational climate, instrument adaptation, construct validity, content validity and reliability.

I. INTRODUCCIÓN

En las diferentes organizaciones existen factores influyentes en la productividad y mejora de clima organizacional, conocer cuáles son esos factores resultan indispensables, aún más indispensable resulta tener información verídica que revele o estime el nivel y cuáles son las principales deficiencias del clima organizacional, la afectación del clima organizacional se ve directamente relacionado con la producción y desempeño de los talentos que una organización posee para lograr los objetivos de productividad, esto inicia desde el mal desempeño en el puesto con un trabajo deficiente que termina ligado de manera negativa al crecimiento del colaborador y la organización, es por ello que tener un clima organizacional favorable permite optimizar los procesos y condiciones de trabajo para un mejor desempeño, todo lo contrario, si el clima organizacional se ve afectado, se pueden producir brechas en el cumplimiento de objetivo (Chirinos et al., 2018).

Los principales estudios dedicados a clima organizacional manifestaron que, alrededor del 81% de trabajadores de las distintas organizaciones consideran el clima organizacional como uno de los principales factores en la incidencia para cumplir los objetivos que propone la empresa. A su vez el 86% de los trabajadores revelaron y afirman que la capacidad de organizarse depende de los diferentes defectos en la organización (Zumaeta, 2020).

Una de las principales manifestaciones que experimentan los colaboradores en una organización con un mal clima organizacional es el estrés debido a que las condiciones laborales no son las adecuadas. Para Verduzco (2018) las diversas exigencias y la ineficiente falta de recursos son los principales factores que se relacionaron con un inadecuado clima organizacional, y que terminan generando estrés laboral; este a su vez se manifiesta a través de una respuesta tanto física, emocional y cognitiva. Por lo contrario, los colaboradores que demostraron estar en entorno con un clima organizacional adecuado dispusieron de herramientas de afrontamiento no sólo de estrés, si no de diferentes problemas psicosociales que se presenten en los distintos ámbitos del día a día que interviene lo social y familiar.

Entonces se interpretó que, la atmosfera que se haya formado dentro de la empresa será de suma importancia al momento de trazar y lograr objetivos a nivel organizacional, el cumplimiento efectivo de las actividades dependerá directamente de ello.

Para Villanueva et al. (2017), el hecho de permitir conocer qué percepción tienen los colaboradores referentes al clima organizacional dentro de una organización es una estrategia, para analizar todos los aspectos importantes a mejorar logrando alcanzar los objetivos e impactar en la productividad de la organización.

Según lo expuesto, se puede decir que el clima organizacional alcanzó un nivel de estudio internacional, nacional y local, no obstante, los instrumentos que mostraron resultados confiables son pocos. La necesidad de adaptar un instrumento y medir los niveles de clima organizacional, propone la construcción, validación o adaptación de instrumentos que permitan tener datos precisos al momento de evaluar, a nivel de Latinoamérica diversos autores han investigado el uso de instrumentos confiables y verídicos, por su parte García et al (2014) realizo la adaptación de un instrumento en Mexico, el resultado que se obtuvo fue el esperado desarrollando una validez y confiabilidad adecuada para la población.

Realizar la adaptación de una escala también permitirá que las personas que busquen conocer las adaptaciones de instrumentos de clima organizacional en América Latina, logren una visión más extensa de la teoría, además del reconocimiento de instrumentos que cumplen con los requisitos de validación y confiabilidad.

En base a esto se optó por adaptar la escala multidimensional de clima organizacional EMCO, la cual fue desarrollada en México y utilizada en diversos estudios peruanos; de igual forma, esta investigación añadió una serie de conocimientos adicionales e información verídica, puesto que el instrumento en cuestión fue trabajado con una población de manera presencial, en colaboradores municipales de distintas municipales de la provincia de Trujillo, en

esta ciudad como tal no se han realizado adaptaciones de instrumentos que permitan recopilar información referente a clima organizacional.

Por lo cual, ante lo expuesto anteriormente, se indagó referente a, ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo, 2023?

La presente investigación según Hernández et al. (2014) es conveniente, debido al tipo de estudio realizado, este busca brindar significancia a la variable de investigación en el contexto actual y aportar con la adaptación de un instrumento internacional, que logre estimar adecuadamente los niveles de clima organizacional. Se justifica a nivel social, debido a que, se pretende realizar un impacto positivo, con un instrumento que beneficie tanto a colaboradores, personal administrativo y público en general que, pretenda estimar los niveles de CO en una organización dentro del ámbito trujillano. De justificación a nivel práctico, puesto que, la adaptación del EMCO no solo permite estimar el nivel de clima organizacional, permite también tener una visión de las ocho dimensiones que la componen, desarrollando un instrumento completo de recolección de datos. Teóricamente, se justifica, porque nos permitirá entender y conocer la escala de clima organizacional, sus bases de estudio, teorías existentes, implicancias y aportes, generando nuevos conocimientos que servirán como antecedentes a futuras investigaciones que busquen abordar el tema. Por último, se justifica, metodológicamente porque aporta una escala sometida a los diversos procedimientos de investigación, empleando técnicas y criterios que brinden resultados válidos y confiables.

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo general la adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo. Respecto a los objetivos específicos presentes en este estudio se buscó establecer la validez de contenido, validez de constructo y realizar la revisión de las evidencias de confiabilidad en la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Tomando en cuenta las escasas investigaciones del tipo y diseño, los antecedentes relacionados al presente estudio son escasos, entre ellos tenemos el estudio abarcado por Platlán y Flores (2013) tuvo por objetivo rescatar la validez de constructo y además conocer la confiabilidad de la EMCO, como resultados obtuvieron un adecuado nivel de confiabilidad con el Alpha de Cronbach $\alpha > 0,70$; lograron confirmar la aparición de ocho factores de la prueba en niveles diferentes, adicionando a ello una correspondencia importante entre clima organizacional y factores de burnout.

Por otro lado, Dávila (2016), optó por dar a conocer la validez y evidenciar la confiabilidad de la escala EMCO, para medir el clima organizacional en distintas empresas, en una zona céntrica de México, los resultados obtenidos fueron un análisis factorial de componentes constituido por 6 dimensiones y 32 items, contando con un α de .97, evidenciando una validez y confiabilidad adecuada para el estudio desarrollado.

Diferentes autores en la necesidad de demostrar sus hipótesis han hecho uso de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional, por su parte en Quito, Verdesoto (2016) tuvo por objetivo general potenciar el nivel del clima organizacional que hay en una institución privada, a través de un plan de intervención eficiente, los instrumentos aplicados fueron la escala de medición de clima laboral tomando en cuenta los criterios de la escala EMCO -10, la aplicación de este instrumento mostró los puntos fuertes y débiles de cada dimensión, permitiendo realizar un correcto programa de intervención.

En nuestro país, Flores y Rocha (2021) realizaron un estudio sobre satisfacción laboral y clima organizacional en colaboradores de una empresa de radiadores, el instrumento de recolección de datos que utilizaron fueron la escala de Clima Organizacional (EMCO 10) y la escala de Comportamiento Organizacional (ECO – 50). Con respecto a los resultados derivados del EMCO, se muestra que el nivel de percepción de los colaboradores es tanto bajo como alto reflejado por el 37.3% en cada nivel, además se conoció que no existe

significancia respecto al sexo y edad para la variable de clima organizacional, por lo cual indicaron una significativa correlación entre las variables de estudio.

Por su parte, Ramos (2022) en la investigación realizada en Lima – Perú, abordó la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, para ello se hizo el uso de distintos instrumentos psicométricos, uno de ellos la Escala Multidimensional de Clima Organizacional EMCO, referente a la validez y confiabilidad de la prueba esta mostró un coeficiente de Valides de Aiken 1.0 y confiabilidad por alfa de Cronbach, índice global de .744, finalmente la investigación obtuvo como resultado un 40% de puntuaciones promedio, seguida de 28% de puntuaciones altas, mostrando un adecuado clima laboral.

Después de presentar los antecedentes e investigaciones relacionadas al presente estudio, se ahondo en las bases teóricas. Según Arano, et al, (2016), el clima organizacional se originó en la época del conductismo en la década de 1960, cuando se propuso para todos los empleados de una empresa, estudiar el comportamiento centrándonos en sus emociones, atención, incentivos, etc.

Existen diversas conceptualizaciones y definiciones entorno a clima organizacional, por su parte Chiavenato (2009), sugiere que son las opiniones de los colaboradores sobre la empresa en la que trabajan o trabajaban, lo que a su vez afecta la conducta organizacional de los colaboradores en la organización y otra organización para comparar. Así mismo, Aguillón, et al. (2015) menciona un buen ambiente de trabajo les dará distintas experiencias a los empleados entre ellas: alegría, comodidad, identidad y pertenencia que beneficiarán las estructuras y procesos organizacionales.

Para Chiavenato (2000), señala que el CO está directamente cohesionado con el entorno en el que los empleados realizan su trabajo diario, por lo que las empresas deben gestionar mejor la estructuración de cada área de trabajo para que los empleados estén siempre activos y motivados.

Parte del comportamiento individual de las personas puede explicar el comportamiento de la organización. Duran et al. (2019) menciona que el CO es importante para las empresas porque la estabilidad de los empleados conducirá

a una mayor productividad y ganancias en la industria. Vale la pena señalar que una buena cohesión y buenos vínculos de comunicación son de gran importancia en las relaciones entre colegas.

Los autores se centran en que el CO en cualquier empresa es un factor central que afecta directamente la dinámica entre los colaboradores. Por su parte Ivancevich et al. (2006), argumentan que el CO es un conjunto de rasgos observados por los compañeros de trabajo que influyen directamente en su comportamiento. Por ejemplo, te sientes incómodo en el trabajo que haces o te sientes impotente ante tu trabajo, y es en estas situaciones que tu cuerpo crea estrés que puede llevarte a un cuadro de Burnout.

El clima organizacional se percibe como el entorno de la propia empresa, creado y observado por las personas según las condiciones de sus procesos y estructuras de interacción social (Méndez, 2006). Una de las definiciones que se le asigna a clima organizacional es el grupo de opiniones tanto ocultas como las que comparten los colaboradores de manera social sobre las cualidades organizacionales y la atmosfera de trabajo, enfatizando tres niveles de percepción de atributos: características personales, interpersonales (caracterización de la atmosfera de trabajo de los colaboradores) y organizacionales (organizacionales, laborales y ambientales). El clima organizacional es conocido por su multidimensionalidad, combinando diferentes características que finalmente forman un todo unificado que permite que cada empleado contribuya.

Gómez y Vicario (2008) en su investigación mencionan diferentes enfoques para clima organizacional, estos permitieron la construcción del EMCO, parten desde el enfoque de Gestalt mencionan que Kurt Lewin, se refiere al comportamiento como una reacción de una persona en particular y su entorno al que pertenece, muestra que está trabajando en la expresión de las experiencias que surgen entre una persona y su entorno, fijándolas en un diagrama o mapa, donde se refiere a una persona, dibujando una figura geométrica como un círculo, un cuadrado, etc., poniendo todo dentro de la figura, y todo lo que no está dentro pertenecerá a otra experiencia.

Desde la teoría de campo Kurt Lewin, se refiere al comportamiento, como una reacción de un ser humano en específico y su entorno en el que se relaciona, muestra que trabaja en expresar las experiencias que se dan entre una persona y su entorno plasmado en un diagrama o mapa, donde se refiere a la persona dibujando una figura geométrica como un círculo, cuadrado, etc., siempre colocándolo dentro de la figura y todo lo que no esté dentro de este pertenecerá a otra experiencia.

El enfoque funcionalista, para Brunet (1992) refiere que el comportamiento y pensamiento de una persona dependen del entorno en el que se rodean y factores específicos conforman un papel importante para que un ser humano se adapte a su medio, en discordancia con la teoría de Gestalt, quienes mencionan que el individuo no tiene de otra, más que de adaptarse, de igual forma los colaboradores se relacionan con su entorno y se familiariza desde ese punto de vista.

Desde el enfoque actual, Brunet (1992) refiere que el clima organizacional se puede evaluar tomando en cuenta tres enfoques, el primero como un punto de vista con distintas cualidades organizacionales en donde entra a tallar distintas características que conforman una organización, el segundo enfoque que se centra en hacer algo diferente de los demás colaboradores y el tercer enfoque que se preocupa por mostrar poder sobre todos los colaboradores que la conforman (Forehand y Gilmer, 1964).

Gómez y Vicario (2008) centraron la creación del EMCO en el uso de redes semánticas, estas partiendo desde el enfoque cognitivista de la psicología en su búsqueda por entender el significado psicológico, siendo crucial para entender diversos métodos como la psicología, la inteligencia artificial y la pedagogía. Estas disciplinas han contribuido a desarrollar conceptos clave como la mención estudio y la referencia circunstancial, que ayudan a comprender la distribución de la mención y cómo asociamos significados. La memoria semántica se encarga de organizar los destacados y conocimientos relacionados con los objetos y entes entre ellos. Por otro lado, la memoria episódica almacena

y recuerda información específica sobre un contexto temporal y espacial determinado.

Reyes (1993) manifiesta el uso de las redes semánticas en la construcción de instrumentos basadas en pruebas psicológicas, las define como situación experimental que obtiene una muestra de la conducta que es representativa y en la cual se refleja lo que se busca medir.

Dentro del contexto psicométrico, Ramos (2018) alude que el objeto de estudio de la psicometría es el atributo psicológico, y no el individuo en particular, puesto a que la investigación psicométrica se caracteriza por describir, delimitar y argumentar en el estudio lo que se considera atributo y lo que no, siguiendo una fundamentación de teoría e hipótesis en base a la observación de conductas, mientras que el instrumento teórico expondrá las pruebas de la investigación.

A su vez Martínez et al. (2016) refiere que actualmente la psicometría es una práctica óptima y exitosa, puesto que, simplifica la cuantificación de escalas en estudios tanto de educación y psicología, de igual forma, es considerado como una herramienta teórica, que aporta a la solución de distintas problemáticas psicosociales. Su objetivo principal es realizar estructuras de medición, los cuales deben cumplir con sus respectivos indicadores asimismo deben contar con una validez y confiabilidad aceptable. Esta estructura se distingue de las demás por contar con un enfoque cuantitativo y por utilizar procesos teniendo como base la estadística y matemática.

Tomando en cuenta la definición de validez, Prieto y Delgado (2010) se refiere a ello como un apoyo para la evidencia y las teorías en las que se basa el estudio, no como una interpretación construida de los resultados. Además, refiere que se trata de un proceso abierto destinado a reunir evidencias que sustenten la interpretación y verificar los resultados obtenidos, por lo que el objetivo de validez es la interpretación de la evaluación y no el instrumento. También se refiere a que la validez es variable y su significado depende del propósito del estudio, lo que construye, su distribución interna, su relación con nuevas variables, el proceso de objeción y los resultados de su uso previsto.

En lo que respecta a la consistencia interna, según Sierra et al. (2015) se denomina así a la medida con las fuentes óptimas para obtener la confiabilidad, cuyo fin es la medición de la correlación entre los diversos ítems que componen una escala y así ver si dichos ítems son iguales o no. Así mismo, tiene como objetivo verificar si el instrumento es confiable para aplicar y si sus componentes son los adecuados. Quero (2010) resalta la confiabilidad, debido a que, se debe brindar la estabilidad a un instrumento para poder ser utilizado, por lo tanto, se llega a la conclusión que en una investigación si existe mayor número de errores, será menos confiable, así mismo si existen menor número de errores será mayor la confiabilidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación presente en esta tesis es de carácter básica, según el CONCYTEC (2019) este consiste en ampliar conocimientos, en base a un concepto o fundamento ya pre existente.

3.4.2. Diseño de investigación

De diseño no experimental de acuerdo a lo expuesto por Hernández et al. (2014) debido a que, la variable de estudio no fue manipulada, así mismo de corte transversal descriptivo, puesto que, los datos recolectados se dieron en un determinado tiempo y espacio, y se busca indagar en las propiedades y/o características de la persona o fenómeno objeto de estudio.

De diseño instrumental, dado que, los instrumentos existentes se adaptan a las nuevas realidades actuales (Argumedo et al., 2016); de tal manera según Ato et al. (2013), este se encarga de analizar, estudiar y determinar cuáles son las propiedades psicométricas, en el caso de adaptar, construir o validar pruebas y/o instrumentos existentes.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Clima Organizacional

Definición conceptual: Desde la perspectiva de Chiavenato (2009) nos dice que el CO es la consecuencia de la atmósfera percibida por el grupo de colaboradores que integran la organización, este resultado es el conjunto de distintos indicadores que observan los empleados y que influyen en gran medida en su comportamiento.

Definición operacional: Se medirá el clima organizacional utilizando el instrumento Multidimensional del Clima Organizacional (EMCO 10) que tienen por autores principales a Gómez y Vicario (2008) realizado en el país de México, esta fue validada por José Luis Pereyra Quiñones (2015) en Perú.

Indicadores: Consta de 29 preguntas divididas en 8 apartados: Satisfacción de los empleados (1,2,3,4), independencia en la organización (5,6,7), relaciones sociales entre los empleados de la empresa (8,9,10), solidaridad y apoyo entre colaboradores (11,12,13,14), respeto a los directivos

(15,16,17,18,19), beneficios y recompensas (20,21,22,23), motivación y esfuerzo de los directivos (24,25,26) y liderazgo (27,28,29).

Escala de medición: De tipo ordinal, consta de 5 respuestas donde nunca =1, casi nunca =2, a veces =3, casi siempre =4 y siempre =5

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se centró en el estudio de colaboradores municipales de la provincia de Trujillo, basado en lo que manifiesta Valderrama (2015) se denomina población al conjunto de beneficiarios que coinciden en una o más características.

Por otro lado, se estableció como criterio de inclusión considerar a participantes cuyas edades oscilan entre 18 a 75 años que no tuviesen ningún problema de salud e impedimentos legales que permitan responder el cuestionario presentado. En consonancia se optó por no considerar a personas que no estuvieran de acuerdo con la firma del consentimiento informado y que al momento de la aplicación del instrumento no se encontraran en condiciones de salud aptas.

3.3.2. Muestra

Como parte de la población, la muestra pertenece a las partes que integran tanto la población general como el problema de estudio (Supo, 2018). Para considerar la muestra se tuvo en cuenta lo expuesto por Hernández et al. (2014) donde la muestra es considerada como un sub grupo distintivo de la población, debido a que, este grupo cumple con los rasgos y características más comunes dentro de la población, además de reflejar su comportamiento.

La muestra estuvo constituida por 402 participantes; debido a que, se profundiza el procedimiento a ejecutar (análisis factorial), donde se pretende alcanzar resultados sólidos y firmes para la investigación (Tabachnick y Fidell, 2001), siendo así la muestra superior a 200 participantes para lograr demostrar excelentes resultados (Perez y Medrano, 2010).

3.3.3. Muestreo

Se considero el muestro no probabilístico, empleando el tipo intencional, puesto que, tal como refiere Hernández et al. (2014), la elección de los componentes no estará ligada a la probabilidad, en cambio, esta dependerá de las características y propiedades de la investigación; por lo cual, los integrantes que se eligieron en la muestra son de la utilidad del investigador (Morán y Alvarado, 2010). Así mismo, de acuerdo a Ozten y Manterola (2017) basado en la conveniente facilidad y cercanía de los participantes, se accede elegir diversos asuntos viables que admitan ser adjuntados en el estudio.

3.3.4. Unidad de análisis

Un colaborador municipal provincial de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, según Lopez y Fachelli (2015) esta registra la información brindada por los participantes en escalas, pruebas, cuestionarios o test, esto produce resultados que posteriormente servirán al autor para el análisis correspondiente.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para recolectar los datos se empleó la Escala Multidimensional de Clima Organizacional, la cual fue creado por Gómez y Vicario en el 2008 en México, en 2010 se realizó una versión corta y mientras que, en 2015 José Luis Pereyra Quiñones en Lima, Perú, realizaron la adaptación para colaboradores peruanos. Finalmente, Gómez y Vicario 2010 realizaron una escala corta para simplificar la aplicación del instrumento.

La escala fue construida en base a las relaciones semánticas naturales, estas consideraban 5 etapas: se consideró la revisión de la literatura, posterior a ello se determinó el factor psicológico de cada uno de los factores, posterior a ello se pasó al análisis de resultados, para continuar con la elaboración del banco de reactivos y finalmente construir la escala.

Compuesta por 29 ítems la escala tiene la función de evaluar 8 dimensiones del clima organizacional a nivel individual: satisfacción de los empleados, independencia en la organización, relaciones sociales entre los empleados de la empresa, solidaridad y apoyo entre colaboradores, respeto a los directivos, motivación y esfuerzo de los jefes inmediatos, compromiso e incentivos de distintas organizaciones en general.

Para el análisis descriptivo se utilizó la validez factorial y predictiva además de la confiabilidad, los reactivos se discriminaron a través del método t- student, los resultados fueron evaluados por expertos en el área y por el coeficiente de validez de Aiken se intervinieron los convenios y disconformidad de los jueces obteniendo el índice de 1.0. La confiabilidad fue estimada a través de Alfa de Cronbach con un índice global de .744.

3.5. Procedimientos

Esta investigación, contó con la revisión y posterior aprobación del comité de ética de investigación de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. Primero se solicitó el permiso de aplicación del instrumento a una muestra de colaboradores municipales de Trujillo, después de ello se procedió a efectuar el análisis descriptivo de cada ítem y dimensión.

Una vez revisado todas las implicancias, aspectos a revisar y asumir mejoras en cuanto a la escala de recopilación de datos, se dispuso del permiso de diferentes instituciones, para lo cual se presentó una carta emitida por la Universidad Cesar Vallejo a través de su área de investigación a fin de respaldar el procedimiento realizado bajo el nombre de esta casa de estudios, posterior a ello se realizó la presentación del consentimiento informado, investigadores, el objetivo de la investigación, datos personales a considerar, estructura del EMCO.

Después de aplicar el instrumento, los investigadores llevaron a cabo un procedimiento de revisión de los datos recolectados a partir de la muestra seleccionada.

Posteriormente, se procedió a depurar la información para eliminar posibles errores o inconsistencias.

Finalmente, se organizó la información para facilitar el análisis y maximizar la utilidad de los datos recopilados y así manifestar a los objetivos de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el desarrollo de la presente tesis se realizaron los siguientes pasos, con respecto a la validez de contenido, se utilizó el coeficiente de la V. de Aiken a través de la validación por 5 expertos en el área, los cuales bajo su criterio revisaron el contenido del instrumento (Anexo 1).

Sumado a esto se aplicó la prueba a una muestra piloto la cual fue significativa y seleccionada para evaluar y evidenciar la confiabilidad por consistencia interna empleando el método de Alfa de Cronbach (Anexo 2).

Los resultados obtenidos de la aplicación fueron analizados y tabulados en el programa Microsoft Excel y posteriormente exportados al programa estadístico SPSS para conocer y realizar el análisis factorial exploratorio.

A continuación, se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio. Para lograr establecer las evidencias de confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach Mc Donald y Coeficiente Omega.

Finalmente, para conocer las medidas de bondad se usó el software AMOS.

3.7. Aspectos éticos

Cada casa de estudios brinda a sus estudiantes un código de ética el cual se utiliza para respetar diferentes principios y valores referentes a los trabajos de investigación, por cuanto la Universidad Cesar Vallejo, en su código manifiestan diferentes principios éticos por lo cual la presente investigación respeta y garantiza el bienestar general de cada persona que participa de este proyecto, a su vez se garantiza el respeto, responsabilidad y honestidad de los investigadores (Universidad César Vallejo, 2020); cada participante tuvo total y completa autonomía para poder participar, continuar o retirarse del proyecto en cualquier momento, respecto a la beneficencia y justicia, la prioridad fue salvaguardar la integridad y bienestar tanto físico

como psicológico de cada participante, así como, ofrecer la total y plena imparcialidad respecto al tratamiento de datos. La responsabilidad fue asumida en su totalidad ante cualquier evento o consecuencia no prevista durante la aplicación del proyecto, finalmente, la transparencia de este proceso al mostrar la veracidad y hacer el uso adecuado de las herramientas para obtener la información. Como objetivo principal se respetó el principio de confidencialidad y privacidad de datos.

De acuerdo con lo establecido con la Asociación Americana de Psicología el contenido debe ser investigado y validado, a su vez la identidad del autor debe ser y mantenerse anónima dentro y fuera del proceso, además, la información recopilada y brindada será auténtica basada en investigación y no tendrá modificaciones, ni en parte o en su totalidad (American Psychological Association, 2021).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Coefficientes de V de Aiken para las evidencias de validez de contenido de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.

ITEM	Claridad			Coherencia			Relevancia		
	V	IC 95%		V	IC 95%		V	IC 95%	
		I	S		I	S		I	S
Ítem 1	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 2	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 3	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 4	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 5	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 6	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 7	1	0,886	1	0,87	0,692	1	1	0,886	1
Ítem 8	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 9	0,93	0,782	1	0,93	0,782	1	0,87	0,692	1
Ítem 10	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 11	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 12	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 13	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 14	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 15	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 16	0,93	0,782	1	0,93	0,782	1	0,93	0,782	1
Ítem 17	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 18	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 19	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 20	0,87	0,692	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 21	0,87	0,692	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 22	0,87	0,692	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 23	0,87	0,692	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 24	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 25	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 26	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 27	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 28	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1
Ítem 29	1	0,886	1	1	0,886	1	1	0,886	1

Nota: V = Coeficiente de V de Aiken; IC 95% = Intervalos de confianza al 95%; I = Límite inferior; S = Límite superior.

La tabla 1 evidencia la valoración a los ítems de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional por parte de 5 jueces expertos en el área de psicología organizacional, conocedores de conceptos psicométricos, construcción de pruebas

y de aportes significativos a la psicología. Los criterios de evaluación de las 29 preguntas fueron en base a su claridad, coherencia y relevancia.

De esta forma, el criterio de claridad los valores oscilan entre .87 y 1 demostrando consistencia y coherencia en la redacción de las preguntas. De igual modo, el criterio de coherencia mostró valores de V de Aiken entre .87 y 1, esto demuestra la concordancia y precisión de cada ítem. Finalmente, el criterio de relevancia obtuvo valores en la V de Aiken entre .87 y 1 siendo las preguntas relevantes; es decir, importantes y significantes el diseño de las preguntas para el estudio del clima Organizacional. Con una claridad, coherencia y relevancia aceptable según Domínguez (2017) es posible continuar con la aplicación del instrumento sin la necesidad de retirar o modificar alguno de los ítems que posee el instrumento.

Tabla 2

Análisis descriptivos de los ítems de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.

Factores	Ítem	1	2	3	4	5	M	DE	Asimetría	Curtosis	IHC	Comunalidad
Satisfacción de los trabajadores	I1	0.0	0.0	0.1	0.3	0.6	4.57	0.63	-1.36	1.54	0.41	0.31
	I2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.6	4.53	0.63	-1.176	1.13	0.52	0.42
	I3	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7	4.63	0.57	-1.419	1.91	0.52	0.41
	I4	0.2	0.1	0.1	0.2	0.4	3.63	1.57	-0.735	-1.07	0.39	0.88
Autonomía en el trabajo	I5	0.0	0.0	0.1	0.4	0.5	4.41	0.63	-0.658	-0.24	0.39	0.35
	I6	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	4.43	0.57	-1.008	4.76	0.40	0.43
	I7	0.0	0.0	0.0	0.3	0.6	4.60	0.59	-1.418	2.07	0.48	0.34
Relaciones sociales entre los miembros de la organización	I8	0.0	0.0	0.0	0.2	0.8	4.76	0.49	-1.914	2.88	0.57	0.55
	I9	0.0	0.0	0.0	0.3	0.6	4.60	0.56	-1.194	1.43	0.35	0.52
	I10	0.0	0.0	0.1	0.5	0.5	4.36	0.66	-0.764	0.41	0.41	0.60
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	I11	0.0	0.0	0.1	0.5	0.5	4.37	0.63	-0.479	-0.65	0.39	0.59
	I12	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7	4.61	0.56	-1.12	0.27	0.56	0.55
	I13	0.0	0.0	0.0	0.2	0.8	4.76	0.49	-1.956	3.05	0.57	0.54
	I14	0.0	0.0	0.0	0.2	0.7	4.69	0.53	-1.524	1.41	0.51	0.59
Consideración de directivos	I15	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7	4.70	0.53	-1.943	5.89	0.53	0.51
	I16	0.0	0.0	0.0	0.2	0.8	4.79	0.50	-3.283	16.63	0.34	0.47
	I17	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7	4.64	0.57	-1.477	2.04	0.54	0.56
	I18	0.2	0.0	0.0	0.1	0.6	3.82	1.64	-0.935	-0.91	0.37	0.93
	I19	0.2	0.0	0.0	0.2	0.5	3.81	1.59	-0.963	-0.77	0.32	0.92
Beneficios y recompensas	I20	0.0	0.0	0.1	0.4	0.4	4.20	0.94	-1.503	2.53	0.47	0.65
	I21	0.0	0.0	0.1	0.2	0.7	4.50	0.86	-1.979	3.90	0.52	0.66
	I22	0.0	0.0	0.1	0.4	0.4	4.16	0.99	-1.364	1.67	0.41	0.62
	I23	0.0	0.0	0.1	0.4	0.4	4.20	0.83	-1.2	2.03	0.51	0.67
Motivación y esfuerzo	I24	0.0	0.0	0.0	0.3	0.7	4.65	0.53	-1.119	0.20	0.53	0.58
	I25	0.0	0.0	0.0	0.2	0.7	4.71	0.52	-1.576	1.59	0.50	0.64
	I26	0.0	0.0	0.0	0.2	0.8	4.74	0.49	-1.68	1.96	0.55	0.55
Liderazgo de directivos	I27	0.0	0.0	0.0	0.2	0.8	4.75	0.48	-1.734	2.16	0.54	0.56
	I28	0.0	0.0	0.0	0.2	0.7	4.64	0.60	-1.697	2.69	0.45	0.53
	I29	0.2	0.1	0.1	0.2	0.5	3.67	1.56	-0.765	-1.02	0.41	0.85

Nota: M: Media - DE: Desviación estándar - IHC: Índice de homogeneidad corregido.

Se logra evidenciar en la tabla 2, las diferentes frecuencias de las respuestas recogidas por el cuestionario (1-5), además se muestra 3.63 y 4.79, mientras que la DE los valores están entre .48 y 1.64. De otro lado todos los ítems son aceptables ya que tanto los valores de IHC y las comunalidades superan el valor de .30 (Shieh y Wu, 2014).

Tabla 3

Prueba de supuestos de análisis factorial de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.897
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	406
	Sig.	.000

El contenido de la tabla 3 muestra el KMO (índice de 0 a 1; el valor 0.6 es el porcentaje menor que se recomienda para alcanzar el puntaje óptimo muestral Bartlett (evidencia que se considera si la exploración factorial es pertinente) el resultado ha de ser menor o igual a $p < .05$ (Ruiz 2015).

Tabla 4

Varianza total explicada de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9.637	33.229	33.229	9.637	33.229	33.229	5.086	17.538	17.538
2	3.857	13.301	46.530	3.857	13.301	46.530	4.587	15.818	33.356
3	1.795	6.188	52.718	1.795	6.188	52.718	3.825	13.189	46.545
4	1.467	5.059	57.777	1.467	5.059	57.777	3.257	11.232	57.777

Nota: Método de extracción
Análisis de Componentes principales.

Esta tabla 4 evidencia el porcentaje de la varianza total explicada, la cual fue de 57.77% y tuvo 4 componentes (Platán y Flores 2013).

Tabla 5

Matriz de componentes rotados de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.

ÍTEM	1	2	3	4
I1	.444			
I2	.360	.416		.334
I3	.371	.403		.311
I4			.935	
I5		.309		.443
I6		.427		.459
I7		.363		.313
I8	.522			.454
I9	.473			.508
I10				.751
I11				.729
I12		.310		.606
I13	.541	.349		.354
I14	.680			.345
I15	.627			
I16	.683			
I17	.700			
I18			.960	
I19			.951	
I20		.784		
I21		.706		
I22		.696		
I23		.756		
I24	.375	.647		
I25	.396	.691		
I26	.622	.387		
I27	.689			
I28	.674			
I29			.920	

Nota: Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

La tabla 5 nos muestra las cargas factoriales según los factores de cada ítem, se considera poco peso cuando el ítem es inferior a 0.30 (se interpreta dicho peso como un índice de correlación) (Ruiz, 2015).

Tabla 6

Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega por dimensiones de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.

Factores	Coeficientes	
	α	Ω
Satisfacción de los trabajadores	0.63	0.64
Autonomía en el trabajo	0.65	0.65
Relaciones sociales entre los miembros de la organización	0.69	0.7
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	0.76	0.83
Consideración de directivos	0.63	0.74
Beneficios y recompensas	0.87	0.88
Motivación y esfuerzo	0.78	0.8
Liderazgo de directivos	0.63	0.6
Clima organizacional	0.91	0.94

Nota: α =Alfa de Cronbach, Ω = Omega de Mc'Donald

En la tabla 6 vemos la confiabilidad por cada dimensión y también total las cuales están arriba de 0.6 (Olivas y Cipriani 2022).

Tabla 7

Medidas de bondad de ajuste del Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo.

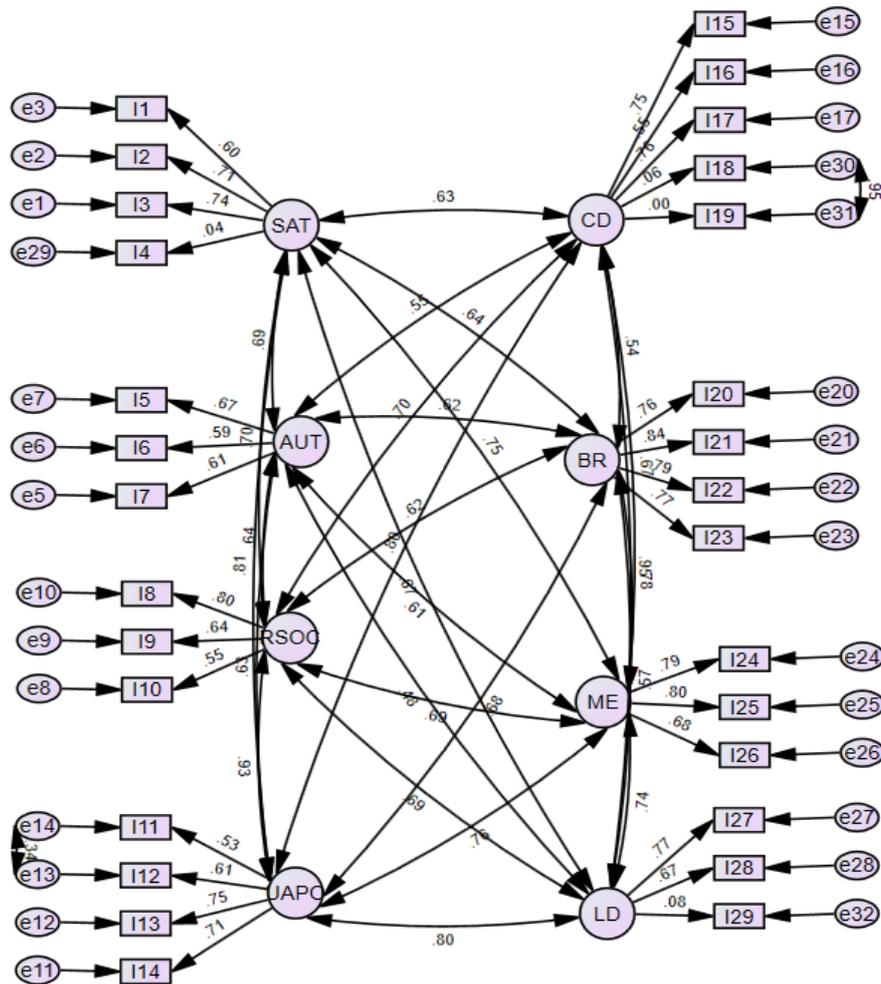
	Índice de ajuste	Valor	Índice óptimo
Ajuste absoluto	Chi cuadrado	7.061	≤ 3
	RMSEA	0.123	< 0.05
	CFI	0.708	> 0.90
Ajuste Incremental	TLI	0.658	> 0.90
	NFI	0.678	> 0.90

Nota: Análisis realizado en el software AMOS.

Podemos ver con claridad que en la tabla 7 los valores obtenidos en el análisis no son los óptimos por lo tanto el modelo no se adapta a los esperado (Arbuckle, 2003; Hu y Bentler, 1999; Steiger y Lind, 1980).

Figura 1

Análisis Factorial Confirmatorio



En la figura 1 se muestra las 8 dimensiones del EMCO con sus ítems finales donde la dimensión de satisfacción laboral se encuentran los ítems 1,2,3,4, en la dimensión de autonomía en el trabajo los ítems 5,6,7, en la dimensión de relaciones sociales entre los miembros de la organización se encuentran los ítems 8,9,10, en la dimensión de unión y apoyo entre los compañeros de trabajo encontramos los ítems 11, 12, 13, 14, en la dimensión de consideración de directivos tenemos los ítems 15, 16, 17, 18 19, en la dimensión de beneficios y recompensas se encuentran los ítems 20,21,22,23, en la dimensión de motivación y esfuerzo se encuentran los ítems 24,25,26, y finalmente en la dimensión de liderazgo de directivos encontramos los ítems 27, 28,29.

V. DISCUSIÓN

El estudio de diferentes variables en el contexto organizacional es fundamental para establecer, desarrollar y alcanzar objetivos, más aún, es esencial contar con instrumentos adecuados que permitan medir estas variables de manera eficaz. Existen diversas variables que intervienen en la productividad de una organización, estas afectan directamente el clima organizacional obteniendo un mal desempeño de funciones y actividades.

En la búsqueda de instrumentos adaptados a nuestra realidad, población y propósito de investigación, se encontraron escasas investigaciones, ante esto se tiene la intención de adaptar un instrumento al contexto y a la población Trujillana para que futuros investigadores puedan utilizar el EMCO en investigaciones que busquen identificar el nivel de clima organizacional. Tal como lo menciona la Universidad de Piura (2016), realizar evaluaciones son de vital importancia porque ayudan a obtener un resultado muy acertado acerca del problema que se desea explorar, así mismo ayuda a tener antecedentes científicos, tomando en cuenta que la mayoría de escalas provienen de países americanos y Europa, necesitan ser adaptados obligatoriamente al contexto local para poder hacer uso de los mismos.

Referente al primer objetivo propuesto, se busca establecer la validez de contenido de la (EMCO), esto a través de la valoración y criterio de 5 expertos dentro del área organizacional, conocedores de conceptos psicométricos, construcción de pruebas y de aportes significativos a la psicología. Por medio del método de Coeficiente de V de Ayken, los criterios de evaluación de las 29 preguntas fueron en base a su transparencia, relación y específico.

De esta forma, los 29 ítems según el criterio de claridad obtuvieron valores que oscilan entre .87 y 1 demostrando consistencia y coherencia en la redacción de las preguntas. De igual modo, el criterio de coherencia mostró valores de V de Aiken entre .87 y 1, esto demuestra la concordancia y precisión de cada ítem, finalmente, el criterio de relevancia obtuvo valores en la V de Aiken entre .87 y 1 siendo las preguntas relevantes; es decir, importantes y significantes el diseño de las preguntas para el estudio del clima Organizacional, con una claridad, coherencia y relevancia aceptable según Domínguez (2017) es posible continuar

con la aplicación del instrumento sin la necesidad de retirar o modificar alguno de los ítems que posee el instrumento.

Así mismo, se encuentra la investigación de Galicia et al. (2017), quien menciona que la validez de contenido a través del método de V de Aiken, es la valoración que le dan algunos investigadores con experiencia a los ítems que conforman una escala y realizan una apreciación sobre cada uno, además para Escurra (1988) las puntuaciones mayores a 0.8 es un resultado positivo.

Para evidenciar la confiabilidad, se aplicó la escala de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión asignados a una muestra de 51 colaboradores municipales, se trabajó con el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un valor de .658 el cual se encuentra dentro del rango aceptable, de igual manera se debe tener en consideración lo expuesto por Oviedo y Campo – Arias (2005) quienes manifiestan que el valor mínimo aceptable de Alfa de Cronbach es de .70, sin embargo, sostiene que en el caso de contar con otro instrumento se puede aceptar valores menores.

Estos hallazgos son similares a los obtenidos por Ramos (2022) en su investigación referente a clima organizacional y satisfacción laboral, donde a través del dictamen de jueces en la ciudad de Lima – Perú se evidenció el coeficiente de V de Aiken de 1.0. De igual modo referente al índice de confiabilidad obtenido por el método de Alfa de Cronbach a través de una muestra de 212 individuos se logró obtener un valor de .744 evidenciando un nivel de consistencia aceptable.

En relación al segundo objetivo, para establecer la validez de constructo, esta se realizó a través del AFE (análisis factorial exploratorio). Para esto se empleó la versión corta del EMCO compuesta por un total de 29 ítems y dividida en 8 dimensiones, esta se aplicó a 402 colaboradores municipales de diversas provincias de Trujillo, a través del análisis descriptivo de los ítems se observó que la frecuencia de las respuestas se muestra entre 3.63 y 4.79, mientras que en la desviación estándar los valores están entre 0.48 y 1.64. Se obtuvo que los ítems son aceptables ya que tanto los valores del índice de homogeneidad corregido y las comunalidades superan el valor de 0.30. según Shieh y Wu (2014).

Para realizar el AFE, primero se realizó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin KMO y prueba de esfericidad de Bartlett, obteniendo: KMO .897 y Bartlett .00. Según Ruiz (2015) respecto a la prueba de esfericidad de Bartlett la significación ha de ser inferior o igual a $p < .05$. por su parte Pérez y Medrano (2010) sostienen que de manera semejante a los índices de confiabilidad el KMO debe ser mayor a .70 y menor a 1 para brindar resultados apropiados. A continuación, se llevó a cabo el método de extracción, empleando el análisis de componentes principales, en el se evidencio la varianza total explicada la cual fue de 57.77% y tuvo 4 componentes, respecto a ello Pérez y Medrano (2010) exponen que la varianza explicada es un procedimiento complementario. A través de los componentes rotados se observa que las cargas factoriales según los factores de cada ítem son $> .30$, se considera poco peso cuando el ítem es inferior a 0.30. Esto permitió demostrar la adecuada estructura factorial de la escala.

Los hallazgos referentes al análisis factorial se asemejan a los encontrados por Patlán y Flores (2013) quienes en su investigación referente al desarrollo y validación del (EMCO) evidenciaron un KMO .941 mientras la prueba de esfericidad evidencio un resultado de 0.000, por su parte también lograron evidenciar la estructura factorial, de igual modo Dávila (2016) tuvo hallazgos similares referentes al estudio de la estructura del EMCO.

Referente al AFC (análisis factorial confirmatorio) se contó con el modelo de 8 dimensiones compuesta por 29 ítems, donde la dimensión de satisfacción laboral cuenta con 4 ítems, la dimensión de autonomía en el trabajo con 3 ítems, la dimensión de relaciones sociales entre los colaboradores de la organización cuenta con 3 ítems, la dimensión de unión y apoyo entre los empleados de trabajo cuenta con 4 ítems, la dimensión de consideración de directivos cuenta con 5 ítems, la dimensión de beneficios y recompensas cuenta con 4 ítems, la dimensión de motivación y esfuerzo cuenta con 3 ítems y finalmente la dimensión de liderazgo de directivos cuenta con 3 ítems. El resultado en el ajuste absoluto no es el óptimo puesto que del chi cuadrado superior a 3, el RMSEA es de 0.123, siendo $< .08$ (Xia y Yang, 2019). El CFI es de 0.708 y el TLI es igual a 0.658, NFI es de 0.678 considerándose no óptimos para Xia y Yang (2019). Es decir, que la rotación

realizada a los ítems no es adecuada. Para Herrera (2010) el análisis factorial confirmatorio busca realizar un contraste en base a un modelo ya propuesto.

Respecto al tercer objetivo sobre revisar las evidencias de confiabilidad del EMCO en colaboradores municipales de la Provincia de Trujillo mediante los coeficientes de alfa de Cronbach y Omega de Mc'Donald se obtuvo los valores de .91 y .94, respectivamente, para Olivas y Cipriani (2022) son valores confiables puesto que, los valores esperados debes estar arriba de 0.6. Los hallazgos son similares a lo encontrado por Dávila (2016) quien obtuvo una confiabilidad de .92 demostrando que el nivel de confiabilidad del instrumento es adecuado.

En relación a lo evidenciado, las propiedades psicométricas que posee el instrumento, son adecuadas para poder aplicar en colaboradores municipales de la Provincia de Trujillo sin requerir modificaciones. Finalmente, respecto a las diversas limitaciones presentadas, esto puede deberse a diversos factores, tales como los que mencionan Avello et, al (2019) en su investigación denominada: ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?, considerando el acceso a la muestra, datos disponibles y/o confiables los cuales al encontrarse dentro de una organización son limitada tanto para el investigador como para el participante puesto que por la premura del tiempo muchas veces se responde sin tener criterio, de igual modo se menciona que existen otro tipo de sesgo que el investigador no puede controlar.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) es adaptable, debido a que, se logró evidenciar a través del cumplimiento de los objetivos, sin embargo, este no debe ser alterado ni modificado, puesto que, no es necesario para su aplicación.
2. Se logro establecer la validez de contenido bajo el método de criterio de jueces, donde se obtuvo como resultado una V de Aiken entre .87 y 1, valores que corresponden a una adecuada validez.
3. Se logro evidenciar la validez de constructo del instrumento estudiado a través del análisis factorial, mientras que la adecuación realizada a través de la rotación de ítems no logro ajustarse
4. Se logro establecer las evidencias de confiabilidad del EMCO a través de alfa de Cronbach y Omega de Mc'Donald obteniendo valores de 0.91 y 0.94.

VII. RECOMENDACIONES

- Dada la falta de ajuste en el modelo propuesto en la investigación, consideramos que se debe usar el modelo original, además revisar la estructura del mismo, posiblemente reduciendo el número de factores o eliminando ítems con cargas bajas.
- Hacer análisis posteriores y más pruebas relacionadas al ajuste brindado en la investigación a fin de contrastar los resultados obtenidos.
- A fin de encontrar nuevos hallazgos se debe replicar la adaptación del EMCO en otras partes del país y en otros tipos de población.

VIII. REFERENCIAS

- Aguillón, A., Berrún, L., Peña, J. y Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones fundamentación*. Editorial El Manual Moderno. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-panama/psicologia/el-comportamiento-humano-en-las-organizaciones-fundamentacion-ed-1-avaro-antonio-ascary-aguillon-r/25844290>
- American Psychological Association (2021). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. <http://www.apa.org/ethics/code/index.html>
- Arano, R., Escudero, J. y Delfin, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Arbuckle J. (2003). *Amos 5.0 update to the amos user's guide*. Marketing Dept. SPSS Inc : SmallWaters Corp. <https://search.worldcat.org/es/title/amos-50-update-to-the-amos-users-guide/oclc/54830689>
- Argumedo, D., Nóbrega, M., Bárrig, P. y Otiniano, F. (2016). Criterios Homologados de Investigación en Psicología: Investigaciones instrumentales. Universidad Católica del Perú. https://assets-global.website-files.com/618ed5b1575fd9c8e7a2f3a5/61b39b39d500220874c4d19d_chi-p-investigaciones-instrumentales-2019.pdf
- Ato, M. López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avello, R., Rodríguez, M., Rodríguez, P., Sosa, D., Companioni, B. y Rodríguez, R. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? *MediSur*, 17(1), 10-12. Recuperado en 25 de enero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010&lng=es&tlng=es.

- Brunet, L. (1992). *El clima del trabajo en las organizaciones*. México. Editorial Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. Quinta edición*. Mc Graw Hill. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. *Mc Graw-Hill*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1916/1742>
- Concytec, (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sinacyt. Recuperado de: https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/Propuesta_del_nuevo_Reglamento_del_investigador.pdf
- Dávila, M. (2016). Validity and Reliability of an Instrument to Assess Organizational Climate in Different Branches of Economic Activity. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*. 1(2), 410-434. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/27/34>
- Domínguez, S. (2017). Construcción de una escala de autoeficacia para la investigación: primeras evidencias de validez. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(2), 308-322. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.514>
- Duran, I., Gallegos, M. y Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de

alimentos. *Revista ESPACIOS*, 40(40), 3.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>

Escurra, L. (1988) Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista De Psicología*, 6(1-2), 103-111.
<https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>

Flores, C. y Rocha, R. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una compañía de radiadores del Distrito de Ate, 2021. [Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69690>

Forehand, G. & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361–382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>

Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura* (Guadalajara, Jal.), 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

García, A., Ortega, P. y Reyes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records*, 4(1), 1370-1385. <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358933346005.pdf>

Gómez, M. y Vicario, O. (2008) Clima organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala. [Tesis de licenciatura, UNAM México]. Repositorio Institucional de la UNAM.
https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000630995/3/0630995_A1.pdf

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGrawHill.
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Herrero, J. (2010). Confirmatory Factor Analysis in the study of the Structure and Stability of Assessment Instruments: An example with the Self-Esteem Questionnaire (CA-14). *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289-300. Recuperado en 25 de enero de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592010000300009&lng=es&tlng=es.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional. Séptima Edición*. Editorial Mc Graw Hill. México. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf
- Hu, L. & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Martínez, J., Palacios, G. y Juárez, L. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: “Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento”. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 153-165. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504562644009/html/>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración*. Centro editorial Universidad del Rosario. https://books.google.com.pe/books?id=qjFxpVbK1AC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación*. Pearson Custom Publishing. <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-valvaradometodos-de-investigacion-1ra.pdf>
- Olivas, L. y Cipriani, C. (2022). Escala de timidez revisada (ETR-13): propiedades psicométricas en adolescentes peruanos. *LIBERABIT*, 28 (1), 506. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68672737002>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oviedo, H. y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572-580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.
- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2 (1), 58-66 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Platán J. & Flores R. (2013) Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC): an empirical study with health professionals. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131-139. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ramos, V. (2022). Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Instructores de Manejo de una Asociación Privada, 2022. [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Psicología, Universidad

Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104575/Ramos_CV%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, Z. (2018). *Psicometría Básica*. Fundación Universitaria del Área Andina.
<https://core.ac.uk/download/pdf/326425381.pdf>

Reyes, L. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de psicología social y personalidad*. 9(1), 81 - 97.
<https://es.scribd.com/document/458194143/Las-Redes-Semanticas-Naturales-su-Conceptualizacion-y-su-Utilizacion>

Ruíz, A. (2015). Fiabilidad y Validez: Conceptualización y procedimientos de cálculo con SPSS. <https://docplayer.es/26408781-Fiabilidad-y-validez-conceptualizacion-y-procedimientos-de-calculo-con-spss.html>

Shieh, J. & Wu, H-H. (2014). Measures of Consistency for DEMATEL Method. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 45(3), 781–790. <https://doi.org/10.1080/03610918.2013.875564>

Steiger, J. & Lind, J. (1980). Statistically based tests for the number of common factors. Comunicación presentada en el meeting anual de la Psychometric Society. Iowa City.
https://www.researchgate.net/publication/308274505_Notes_on_the_Steiger-Lind_1980_Handout

Sierra, F., Peña, E., Alba, M. y Sánchez, R. (2015). Consistencia interna y validez de contenido del instrumento DELBI. *Revista Colombiana de Cancerología*. 19(1), 29-38.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0123901514000808?via%3Dihub>

Supo, J. (2018). *Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la Investigación para Las Ciencias de la Salud*. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2012.

- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2001). Using multivariate statistics. Seventh edition
New York: Harper & Row. *Chapter One Introduction Background*, 10 (2),
493
<https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/1/3/4/0134790545.pdf>
- Universidad César Vallejo (2020). RESOLUCIÓN DE CONSEJO
UNIVERSITARIO N 0262-2020/UCV.
<https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-ApruebaActualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-enInvestigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Verdesoto, D. (2016). Propuesta de intervención para el mejoramiento del nivel de clima laboral del personal de Pronaca "Planta de Alimentos Balanceados - Puembo" en el periodo 2016 [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/12177>
- Verduzco, R. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Psicología*, 64(1), 31-42.
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/issue/view/619/739>
- Villanueva, G., García, M. y Hernández L. (2017). La importancia de la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- Xia, Y., Yung, Y. & Zhang, W. (2016). Evaluating the selection of normal-theory weight matrices in the Satorra–Bentler correction of chi-square and standard errors. *Structural Equation Modeling*, 23(4), 585–594.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10705511.2016.1141354>
- Zumaeta, J. (2020, agosto). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Andina.
<https://andina.pe/agencia/noticia-el81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-paradesempeno722604.aspx>

Anexo 3: Prueba piloto

CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA

MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH

El coeficiente de alfa de Cronbach es un esquema de consistencia interna, teniendo como base el promedio de las correlaciones entre ítems. Puede tomar valores entre 0 y 1 donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. Según Oviedo y Campo-Arias en el año 2005, consideran que los valores con alta magnitud de coeficientes confiables oscilan entre 0.7 a 0.9.

Tabla N° 10

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la (escala total) de la prueba piloto.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.658	29

Nota:

Se puede observar en la tabla N° 10 que la Escala Multidimensional de Clima Organizacional EMCO. Tiene una alfa de Cronbach de 0.658, es decir cuenta con un nivel de consistencia aceptable.

Anexo : Operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Clima organizacional	El clima organizacional lo definen como un conjunto de propiedades del entorno laboral, que son capaces. De ser percibidos de manera directa e indirectamente por los colaboradores que conviven en dicho entorno, lo que contribuye en el comportamiento y la motivación (Litwin y Stringer, 1968)	El Clima organizacional se medirá con la Escala multidimensional de clima organizacional EMCO de los autores Gómez Vicario (2010) adaptado por Pereyra (2015) comprendido de 29 ítems con escalas de Likert	Satisfacción de los trabajadores	Grado de satisfacción en el trabajo Reconocimiento Logro de metas y objetivos Ambiente agradable	1,2,3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	90-106 Clima organizacional bajo 107-115 Clima organizacional medio 116-133 Clima organizacional alto
			Autonomía en el trabajo	Grado de independencia en el trabajo Libertad de elegir y decisión	5,6,7		
			Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado de percepción del trabajo con sus compañeros Amistad Comunicación	8,9,10		
			Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación compromiso Integración Apoyo y ayuda de compañeros Trabajo en equipo	11,12,13,14		
			Consideración de directivos	Grado de apoyo del superior Comunicación Respeto y amabilidad Buen trato humano	15,16,17,18,19		
			Beneficios y recompensas	Grado de retribución del trabajo Estímulos y recompensas Salarios e incentivos reconocimiento Calidad de trabajo	20,21,22,23		
			Motivación y esfuerzo	Grado de motivación Responsabilidad laboral Compromiso laboral	24,25,26		
			Liderazgo de directivos	Grado de percepción de manejo inteligente Capacidad de toma de decisiones Don de mando	27,28,29		

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)

Gómez & Vicario (2010)

A continuación, se presenta el siguiente cuestionario que tiene el objetivo de evaluar el clima laboral.

Instrucciones: Se le solicita leer con atención los siguientes ítems y marcar la opción que más se adecue a su respuesta, considerando la siguiente escala:

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

- (1) (2) (3) (4) (5) 1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.
- (1) (2) (3) (4) (5) 9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.
- (1) (2) (3) (4) (5) 10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.
- (1) (2) (3) (4) (5) 11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.
- (1) (2) (3) (4) (5) 14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.

- (1) (2) (3) (4) (5) 15. El director trata a su personal de la manera más humana posible.
- (1) (2) (3) (4) (5) 16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.
- (1) (2) (3) (4) (5) 17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 18. El jefe trata con indiferencia a su personal.
- (1) (2) (3) (4) (5) 19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.
- (1) (2) (3) (4) (5) 20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.
- (1) (2) (3) (4) (5) 21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.
- (1) (2) (3) (4) (5) 23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.
- (1) (2) (3) (4) (5) 24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.
- (1) (2) (3) (4) (5) 26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) 28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.
- (1) (2) (3) (4) (5) 29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.

Acceso a instrumento de recolección de datos:

- http://132.248.9.195/ptd2008/agosto/0630995/0630995_A1.pdf
- <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>

Anexo 6: Informe de comité de ética



ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo", presentado por las autoras De La Cruz Martínez Deysi Marianela, Maurtua León Marjory Xiomara, ha pasado una revisión expedita por Natalia Mavila Guzmán Rodríguez, y de acuerdo a la comunicación remitida el 23 de junio del presente por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(x) favorable () observado () desfavorable.

Trujillo, 03 de julio del 2023.

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	
Natalia Mavila Guzmán Rodríguez	Miembro 1	41916979	
	Miembro 2		
	Miembro 3		

ANEXO 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo

Investigadoras: De La Cruz Martínez Deysi y Maurtua León, Marjory Xiomara

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo”, cuyo objetivo es la adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente donde usted se encuentre laborando. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Deysi Marianela De La Cruz Martinez con email: dmdelacruz@ucvvirtual.edu.pe y Marjory Xiomara Maurtua León con email: maurtualm@ucvvirtual.edu.pe Docente asesor Diana Lucero Jara Gálvez con email: diana1@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 8: Resultado turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
es.turnitin.com/app/cards/hr/?id=2288216334&ui=1088033488&w=18&lang=es

feedback studio MARJORY XIOMARA MAURTUA LEON Adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Adaptación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) en colaboradores Municipales de la Provincia de Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

AUTORES:
De La Cruz Martínez, Deysi Marianela (ORCID: 0000-0002-2150-3366)
Maurtua León, Marjory Xiomara (ORCID: 0000-0001-5961-9455)

ASESORA:
Mg. Jara Gálvez, Diana Lucero (ORCID:0000-0002-4859-3509)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ
(2024)

Resumen de coincidencias
18 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver Fuentes en Inglés

Coincidencias:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universta... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	dppace.upv.es Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a CDNACYT Trabajo del estudiante	<1 %
8	tangentsoft.com Fuente de Internet	<1 %
9	link.springer.com Fuente de Internet	<1 %
10	patenta.justia.com Fuente de Internet	<1 %
11	Consideraciones para ... Submisión	<1 %

Página: 1 de 31 Número de palabras: 8444 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 24°C Mayorm. soleado 08:00 a.m. 08/02/2024

Anexo 9: Curso Concytec conducta responsable en investigación

The screenshot shows the user profile page for 'Conducta Responsable en Investigación'. The user is DEYSI MARIANELA DE LA CRUZ MARTINEZ. The page displays a table of course items with the following data:

Ítem de calificación	Peso calculado	Calificación	Rango	Porcentaje	Retroalimentación	Aporta al total del curso
Conducta Responsable en Investigación						
Evaluación Integral	100,00 %	19,70	0-20	98,50 %		98,50 %
Total del curso	-	19,70	0-20	98,50 %		-

The screenshot shows the quiz page for 'Conducta Responsable en Investigación'. The user is MARJORY XIOMARA MAURTUA LEON. The page displays instructions for the exam, including a 60-minute time limit and a 70% passing grade requirement. The page also shows the user's previous attempt results:

Intento	Estado	Calificación / 20,00	Revisión
1	Finalizado Enviado: Monday, 20 de November de 2023, 21:49	20,00	

Calificación más alta: 20,00 / 20,00.

Anexo 10: Informe de evaluación por criterio de jueces

JUEZ N° 01



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSE ANTONIO MARTIN JIMENEZ ROJAS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Educativa Organizacional		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

Firma del evaluador
DNI

	realización de las tareas				
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	4	4	4	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Escala Multidimensional de Clima Organizacional

Nombre de la Prueba:	Escala Multidimensional de Clima Organizacional
Autor:	Gómez MA y Vicario OM
Procedencia:	México
Administración:	Adultos
Tiempo de aplicación:	Individual – Grupal
Ámbito de aplicación:	Organizacional

Ps: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1983), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyvärilä et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkainen, 1995, citados en Hyvärilä et al. (2003). Ver: <http://www.revistasceps.com/site/0017/site0017-23.pdf> entre otra bibliografía.

JUEZ N° 02



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Tereita del Pilar Aldave Herrera		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de RR.HH Docencia Universitaria		
Institución donde labora:	EME & EME Contratista: Generales SAC. - UCV - UPN		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Propiedades psicométricas de la escala de Inteligencia emocional de Wong y Law en colaboradores de una empresa de Trujillo, 2019		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Escala Multidimensional de Clima Organizacional

Nombre de la Prueba:	Escala Multidimensional de Clima Organizacional
Autor:	Gómez MA y Vicario OM

	propuestas relacionadas al trabajo				
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	4	4	4	
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	4	4	4	

Grado académico, Nombre y Apellidos del Juez: Dra. Tereita del Pilar Aldave Herrera

Número de Colegiatura: 9447

Correo electrónico: tereita.aldave@gmail.com

Firma:

Dra. Tereita del Pilar Aldave Herrera
C.P.P. 9447

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gallo y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGuffand et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hytkis et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones

JUEZ N° 3



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SILVIA KATHERINE CHANG LEON		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	CLINICA Y OCUPACIONAL		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Propiedades psicométricas del cuestionario de conductas antisociales en la infancia y adolescencia en estudiantes		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Escala Multidimensional de Clima Organizacional

Nombre de la Prueba:	Escala Multidimensional de Clima Organizacional
Autor:	Gómez MA y Vicario OM

	propuestas relacionadas al trabajo				
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	4	4	4	
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hybl et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una

JUEZ N°04



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Katherin Elizabeth Florian Cubas		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (x)	
	Educativa (x)	Organizacional (x)	
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional, Clínica, Educativa y Social.		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Escala Multidimensional de Clima Organizacional

Nombre de la Prueba:	Escala Multidimensional de Clima Organizacional
Autor:	Gómez MA y Vicario OM

	propuestas relacionadas al trabajo				
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	4	4	4	
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 46299658

PE: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGuffand et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkkä et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Noultanen & Laitinen, 1995, citados en Hyrkkä et al. (2003).
 Ver: <http://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/2/12017-23.pdf> entre otra bibliografía.

JUEZ N° 05



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JESSICA MENDO ZELADA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Clínica Educativa Organizacional		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Propiedades Psicométricas del Test de Ansiedad		

	realización de las tareas				
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 41586840

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Escala Multidimensional de Clima Organizacional

Nombre de la Prueba:	Escala Multidimensional de Clima Organizacional
Autor:	Gómez MA y Vicario OM
Procedencia:	México
Administración:	Adultos
Tiempo de aplicación:	Individual – Grupal
Ámbito de aplicación:	Organizacional

PE: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gaskie y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Lujkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver: <https://www.revistaspacio.com/sites/default/files/2017-24.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARA GALVEZ DIANA LUCERO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "ADAPTACIÓN DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EMCO) EN COLABORADORES MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO", cuyos autores son MAURTUA LEON MARJORY XIOMARA, DE LA CRUZ MARTINEZ DEYSI MARIANELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 14 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARA GALVEZ DIANA LUCERO DNI: 70042477 ORCID: 0000-0002-7662-9951	Firmado electrónicamente por: DIANA1 el 08-02- 2024 08:23:39

Código documento Trilce: TRI - 0732502