

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS  
TRABAJADORES DE LA AVÍCOLA MABEL,  
TRUJILLO 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Carlos Jonathan Nomberto Vásquez

Wendolyn Paola Tomas Castillo

**Asesor:**

Mg. Henry Elder Ventura Aguilar

<https://orcid.org/0000-0003-4207-7682>

Trujillo - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>MARIA DEL CARMEN DANGELO PANIZO</b>	<b>17917596</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

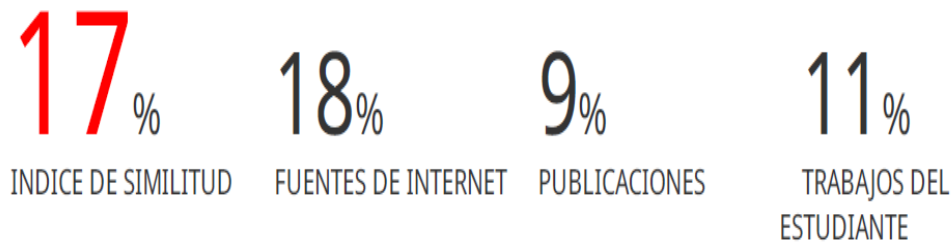
Jurado 2	<b>PEDRO ALFONSO VELASQUEZ TAPULLIMA</b>	<b>44300506</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>HENRY ELDER VENTURA AGUILAR</b>	<b>18074679</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

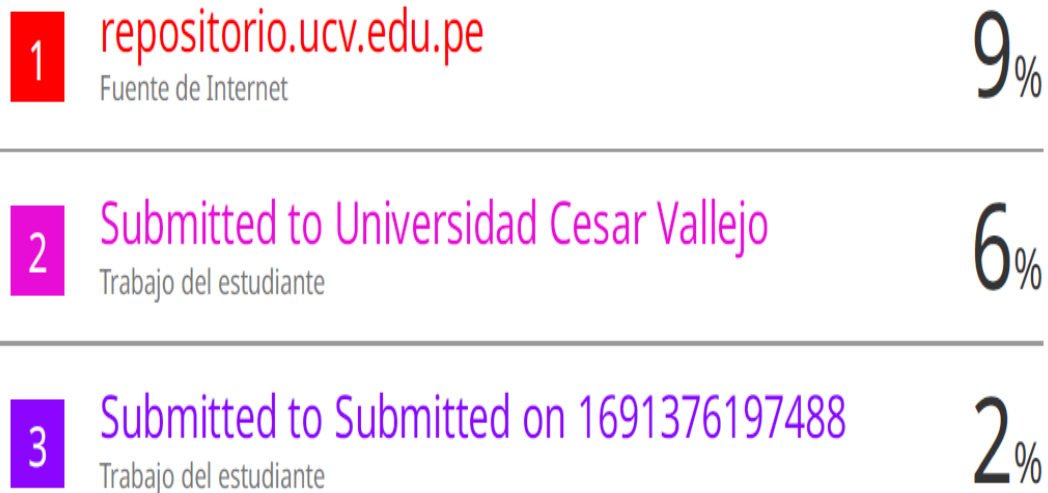
**INFORME DE SIMILITUD**

## Informe de tesis

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS



## **DEDICATORIA**

A Dios por ser mi padre celestial y me da fortaleza.

A mis padres por su apoyo moral y darme  
ánimos constantemente en cada etapa de mi vida.

A mi esposa e hijas que son mi razón de ser y mi  
lucha continúa para realizar cada meta.

**Carlos Jonathan Nomberto Vásquez**

La presente tesis se la dedico a mis padres  
por su apoyo incondicional y las palabras de ánimo  
que no dejaron que me rinda en el proceso

**Wendolyn Paola Tomas Castillo**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por cada oportunidad en la vida.

A mis padres, esposa e hijas por su apoyo y

ánimos durante mi etapa universitaria.

A la Universidad Privada del Norte, docentes

por su enseñanzas y orientaciones.

**Carlos Jonathan Nomberto Vásquez**

A Dios por la vida y salud

brindadas durante todo este proceso.

A mis padres por su apoyo constante y

ánimos mientras cursaba la carrera.

A mis maestros por su dedicado empeño

al impartir conocimiento.

**Wendolyn Paola Tomas Castillo**

## Tabla de contenido

Jurado calificador .....	2
Informe de similitud .....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento .....	5
Tabla de contenido .....	6
Índice de tablas .....	7
Índice de figuras .....	8
Resumen .....	9
Capítulo I: Introducción .....	10
Capítulo II: Metodología .....	32
Capítulo III: Resultados .....	44
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones .....	61
Referencias .....	72
Anexos .....	79

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Ficha técnica de la escala de clima laboral de la empresa</i> .....	38
Tabla 2. <i>Ficha técnica de la escala de desempeño del trabajador de la empresa</i> .....	39
Tabla 3. <i>Análisis de fiabilidad del instrumento clima laboral y desempeño laboral</i> .....	40
Tabla 4. <i>Prueba de Shapiro-Wilk – Hipótesis general</i> .....	55
Tabla 5. <i>Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y el desempeño</i> .....	56
Tabla 6. <i>Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y la motivación</i> .....	57
Tabla 7. <i>Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y la responsabilidad</i> ...58	
Tabla 8. <i>Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y el liderazgo y trabajo en equipo</i> .....	59
Tabla 9. <i>Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y la formación y desarrollo profesional de los trabajadores</i> .....	60

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Nivel del clima laboral de la avícola MABEL</i> .....	44
Figura 2. <i>Nivel de autorrealización en la avícola MABEL</i> .....	45
Figura 3. <i>Nivel de involucramiento laboral en la avícola MABEL</i> .....	46
Figura 4. <i>Nivel de Supervisión en la avícola MABEL</i> .....	47
Figura 5. <i>Nivel de Comunicación en la avícola MABEL</i> .....	48
Figura 6. <i>Nivel de Condiciones laborales en la avícola MABEL</i> .....	49
Figura 7. <i>Nivel del desempeño de los trabajadores de la avícola MABEL</i> .....	50
Figura 8. <i>Nivel de motivación de los trabajadores de la avícola MABEL</i> .....	51
Figura 9. <i>Nivel de responsabilidad de los trabajadores de la avícola MABEL</i> .....	52
Figura 10. <i>Nivel de liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola MABEL</i> .....	53
Figura 11. <i>Nivel de formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola MABEL</i> .....	54

## RESUMEN

La presente investigación abordó una problemática alineada al desempeño laboral del personal de la empresa, ante ello, se pretende dar solución al problema suscitado por medio del objetivo general siguiente determinar la relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023. La metodología presenta un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. Se seleccionó una población y una muestra de 35 trabajadores de la entidad, aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, los cuales fueron validados por expertos y demostraron buena fiabilidad. Los resultados descriptivos se obtuvieron mediante la aplicación del programa estadístico SPSS, demostrando que la mayoría de colaboradores calificaron el clima laboral de la empresa en un nivel medio con un 45.7% y presentan un desempeño laboral en un nivel alto con un 45.7%. Además, aplicando la prueba de Pearson se obtuvo una correlación positiva y muy alta entre el clima laboral y desempeño con un 0.917 y una significancia de 0.001, aceptando la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que el clima laboral se relaciona de forma positiva con el desempeño del colaborador. Por tanto, permite a la gerencia mejorar ciertos aspectos para alcanzar un nivel alto como son la autorrealización, la comunicación, las condiciones laborales y promover estrategias, de tal manera que, propicie un mejor clima laboral y con ello mejorar la motivación, formación y desarrollo profesional del trabajador para que así pueda lograr un mejor desempeño.

**PALABRAS CLAVES:** Ambiente laboral, desempeño, condiciones de trabajo, colaborador.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel global, con el paso del tiempo uno de los grandes desafíos que asumen las empresas para alcanzar con sus metas y objetivos es contar con personas que asuman el compromiso de seguir con el elemento esencial para que la empresa sea competente, de explotar sus ventajas humanas, técnicas y económicas, para constituir escenarios gustosos de trabajo (Aldaz et al., 2022). Así mismo, el clima organizacional suele ser capaz de incidir en la conducta de los colaboradores que desarrollan una labor dentro en una organización y por ser el eje fundamental de la sostenibilidad de las organizaciones (Chiavenato, 2019). Por lo tanto, el desempeño de los colaboradores dentro de una empresa depende mucho de la motivación y la satisfacción laboral (Pariona et al., 2021).

A nivel internacional, hoy en día, para la gran mayoría de las empresas, un apropiado clima laboral es la clave principal para que los colaboradores puedan desempeñar una buena labor, fijando un plan de desenvolvimiento profesional que logre ajustar, fortalecer los conocimientos y capacidades de los trabajadores a las necesidades de la empresa (Canales et al., 2021). Así mismo, las organizaciones deben ser ágiles e innovadoras, su éxito radica en sus activos intangibles e invisibles como el capital intelectual conformado por el recurso interno, externo y humano (Paredes y Quiroz, 2021). De tal manera, Louffat y Jáuregui (2019) establecieron que el esfuerzo por transformar a la organización en un excelente lugar para trabajar, debe ser recompensado con el prestigio y reconocimiento del mercado, motivando la atracción y retención del talento.

En Ecuador, se ha evidenciado un gran número de empresarios que emplean sistemas drásticos para la elaboración de sus productos tanto bienes o servicios, viendo a sus

trabajadores como máquinas, no tomando en cuenta sus sentimientos y emociones afectando de manera directa al personal y promoviendo que haya un clima organizacional inseguro y tenso que conlleva a tener un desempeño laboral deficiente, por lo que la unión de estos dos factores importantes dentro de la empresa se determina si se está cumpliendo los objetivos empresariales. Entonces, el éxito de una empresa avícola está en función directa con la facultad de producción, administración del clima organizacional para un eficiente desempeño laboral de los colaboradores (Guato, 2017).

A nivel nacional, en el Perú se evidencia que el 55% de trabajadores peruanos tienen miedo de cometer errores laborales, de acuerdo a un estudio de la Consultora Dench, donde se encontró que el 31% de colaboradores se siente en un ambiente de confianza, por otra parte, el 8% expresa sentir vergüenza al querer compartir una nueva idea, el 6% suele sentir temor al tener una duda o querer realizar una pregunta (Gestión, 2021). Por lo tanto, los trabajadores que laboran en un buen clima organizacional logran un mejor desempeño en sus funciones para lograr el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación y el compromiso asumido, la identidad con la organización, que se traduce en los resultados de un clima organizacional adecuado para un mejor rendimiento laboral (Flores y Delgado, 2022). Cabe señalar, que los aspectos esenciales a tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral son el conocimiento del trabajo, habilidades blandas y analíticas, relaciones interpersonales, calidad en los resultados, y, estabilidad emocional (ESAN, 2019).

Es así que, la existencia de un adecuado ambiente laboral permitirá tener buenas relaciones laborales en la organización, implicando tener colaboradores integrados, facilitando la cooperación entre todos (Carazas, 2017). Según el diario El Peruano expresa que, en una publicación del 2018, un 81% de los colaboradores peruanos afirman que el clima laboral es fundamental para el mejoramiento de su desempeño laboral en la empresa,

y que el capital humano es el eje central de toda empresa, por lo que sería útil incorporar un adecuado clima laboral, sino podría llegar a afectar hasta en un 20% el desempeño y productividad (El Peruano, 2018). En tanto en una publicación del diario Gestión del 2018, se evidenció que un 86% de peruanos afirman que renunciarían a su actual cargo laboral si existiese un deficiente clima laboral, cabe mencionar que, en la nación el aspecto considerado fundamental para aceptar un puesto laboral sigue siendo la remuneración con un 27%, continuado por un adecuado clima laboral en un 23%, tener todos los beneficios laborales en un 22%, la posibilidad de acceder a una línea de carrera en un 19% y los horarios flexibles en un 9% (Gestión, 2018).

A nivel local, el presente trabajo de investigación se realizó en la avícola Mabel, ubicada en la ciudad de Trujillo, la cual inició sus actividades en el año 2012 y como actividad principal se encuentra la de comercializar al por mayor productos agrícolas de materias primas, sin embargo, presenta en los últimos años ciertas deficiencias en el desempeño laboral de ciertos trabajadores del área de producción, debido a diversos factores entorno al clima laboral que afectan en su rendimiento, ocasionando demoras en la producción y baja calidad en el servicio al cliente, se notó que algunos trabajadores requieren de charlas, capacitaciones continuas para poder realizar mejor sus funciones diarias y estar alineados al cumplimiento de los objetivos de la empresa, también, la falta de incentivos económicos y no económicos hace que el trabajador no se sienta reconocido en la empresa por su labor realizada diariamente, lo que conlleva a una falta de compromiso con los propósitos empresariales, demostrando su insatisfacción como trabajador, además de ya no sentirse cómodo laborando en un clima laboral algo hostil. En tal sentido, en alineación a la problemática de la empresa conllevó a que se realice la presente investigación para conocer si el clima laboral se relaciona con el desempeño del trabajador de la empresa.

## **Antecedentes**

Diversos estudios se han realizado a nivel internacional con respecto al Clima laboral y desempeño de los trabajadores, que se muestran a continuación:

León (2022) en su tesis cuya finalidad fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en las microempresas del sector comercial del cantón La Libertad, Ecuador. La investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativo. La técnica utilizada fue la encuesta. La población estuvo conformada por 12 microempresas. Los resultados adquiridos indican que el clima organizacional es un factor importante que influye en el desempeño laboral de los trabajadores lo que significa que la microempresa se ha esforzado para que los colaboradores den lo mejor en sus actividades diarias y no exista descuido en cada una de las actividades encomendadas al personal. En conclusión, las microempresas comerciales poseen un clima poco adecuado y eficiente, de modo que solo manejan criterios como la planificación y supervisión de actividades.

Oña (2022) en su tesis tuvo como finalidad analizar la relación entre el clima laboral y productividad del personal de la empresa Inladec. Su investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional, corte transversal. La técnica fue la encuesta siendo el instrumento el cuestionario, con una muestra de 77 colaboradores. Los resultados reflejan que el 77.9% se sienten motivados en un nivel alto, el 73.7% tienen una buena comunicación a nivel alto, el 66.2% se sienten compensados por su trabajo en un nivel alto. Por otra parte, el clima laboral y la productividad no guardan relación entre sí, por lo tanto, no existe relación estadísticamente significativa entre las

variables. Concluye, que preexisten otros factores que inciden de mayor manera en la productividad de la empresa.

Paredes y Quiroz (2021) en su artículo tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, transversal. La muestra fue seleccionada en base a 379 trabajadores de las 3 cadenas comerciales a quienes se les realizó un cuestionario. Los resultados expresan que las empresas de supermercados están atentas acerca de la importancia de diseñar ambientes correctos que otorguen las condiciones requeridas para dar un clima organizacional óptimo, reforzar el desempeño y que el personal de trabajo y la empresa logren su máximo crecimiento, donde mediante la prueba de Spearman, se obtuvo un valor correlacional positivo, bajo de 0.294 y una significancia de 0.000 entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Concluye, que el clima organizacional presenta una relación de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores.

Aguiar (2021) en su tesis su finalidad fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo- correlacional. La técnica fue la encuesta. La población fue conformada por 95 funcionarios. Los resultados demuestran que la correlación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral es de 0,898, con lo que se demuestra que tiene relación directa pasiva moderada. Concluyendo que el grado de relación entre las variables de estudio “clima organizacional y desempeño laboral” tiene una fuerte relación.

Shigüe (2020) en su tesis tuvo como objetivo la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Avícola Pérez de la ciudad de Ambato. Siendo

su investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que el 32,1% de encuestados indican que están relativamente en desacuerdo en que no siempre es claro quién debe tomar las decisiones, el 28,6% está relativamente de acuerdo, el 21,4% están totalmente de acuerdo y el 17,9% están totalmente en desacuerdo. Concluyendo, que un clima laboral saludable constituye un elemento primordial para mantener la estabilidad profesional productiva como psicológica.

Guato (2017) desarrolló una investigación con el objetivo de evaluar el clima organizacional en el desempeño laboral de las empresas del sector Avícola de la provincia de Tungurahua, Ecuador. Corresponde a un estudio de enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo, contando con una población de 133 empresas avícolas y una muestra de 23, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento. Los resultados muestran que mediante la prueba Chi cuadrado existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las avícolas, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna planteada y se rechaza la hipótesis nula. Concluye, que el clima organizacional si guarda constante relación en el desempeño laboral del colaborador, es decir, van de la mano sin brindar mayor o menor valor a una de las dos variables.

Diversos estudios se han realizado a nivel nacional con respecto al Clima laboral y desempeño de los trabajadores, que se muestran a continuación:

Farias (2022) en su tesis tuvo como propósito determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, 2020. Su investigación fue básica, diseño no experimental, correlacional, enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 93 colaboradores a quienes se les

aplicó un cuestionario. Los resultados demuestran que existe un clima organizacional poco favorable (60.2%), mientras que el desempeño laboral se evalúa como medio (83.6%) respecto a los trabajadores. Concluyendo, que mediante la prueba de Spearman existe una correlación positiva fuerte entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, con una  $\rho = 0,835$ .

Rosales (2021) en su tesis tuvo como objetivo demostrar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Panificación Arte Distribuidores SAC. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La muestra estuvo integrada por 10 trabajadores a quienes se les realizó un cuestionario. Los resultados mostraron que el clima organizacional según el 50% de los trabajadores se encuentra en un nivel regular, mientras que el desempeño laboral según el 90% es bueno. Concluyendo, que el valor de Pearson es de 0.391 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,000, existiendo una correlación moderada y con tendencia positiva.

Soncco (2021) en su tesis tuvo como finalidad determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Sina 2021. Su investigación fue básica de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal. La muestra conformó 35 colaboradores a quienes se les realizó un cuestionario. Los resultados mostraron que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular con un 74.3%, por otra parte, el 57.1% de la muestra señala que el desempeño se halla en un nivel regular, también, que la variable clima organizacional tiene relación con las dimensiones motivación, desarrollo y formación profesional, liderazgo y trabajo en equipo y responsabilidad. En conclusión, el clima organizacional se relaciona de manera positiva moderada con el desempeño laboral del trabajador.

Chagray (2019) desarrolló un trabajo de investigación cuyo objetivo fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados SAC 2018. La metodología está bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional, tipo básica. Se seleccionó como muestra a 40 colaboradores a quienes se les realizó un cuestionario. En los resultados se reflejó que, mediante la prueba de Spearman, se obtuvo un valor de 0.511 y una significancia de 0.001 mostrando que la correlación es positiva, moderada, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna del investigador, donde el clima organizacional si influye de manera positiva en el desempeño laboral del colaborador. Concluye, que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del colaborador en la empresa, de igual manera las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral.

Guerra (2021) en su tesis su objetivo fue determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana durante el año 2019. La investigación fue correlacional, no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 111 colaboradores. Siendo con instrumento la encuesta. Los resultados mostraron el 55.86%, está de acuerdo con que, tienen oportunidades, el 23.42% se muestra indiferente, el 12.61% está totalmente de acuerdo con que existen oportunidades de progreso. En conclusión, se obtuvo una correlación positiva de 0.664 y un valor ( $p=0.042$ ) entre las variables, aceptando la hipótesis alterna.

Chagray et al. (2020) realizó un artículo, presentando como objetivo identificar la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa lechera en la provincia de Huaura, Perú. La metodología fue de tipo descriptiva, correlacional, transversal para conocer así la influencia entre las variables, en tanto la

muestra fue de 40 colaboradores de la organización que respondieron a un cuestionario como instrumento. En los resultados se evidencia que mediante la prueba de Spearman se obtuvo un valor correlacional (0.511), por lo tanto, existe una relación positiva, moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y a la vez tiene influencia positiva. Concluye, que la organización tiene un clima organizacional favorable que influye de manera positiva en el desempeño del colaborador.

Diversos estudios se han realizado a nivel local con respecto al Clima laboral y desempeño de los trabajadores, que se muestran a continuación:

Campoverde (2022) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de salud de una clínica de Trujillo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tuvo un diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 54 participantes. La técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados indicaron el 46% del personal de salud tiene un nivel muy favorable de clima laboral y un nivel de desempeño eficiente con 87%, con la prueba de Rho de Spearman de (0.751) y significativa (0,000). Concluyendo, que existe una correlación fuerte y significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Maradiegue (2022) en su tesis tuvo como finalidad establecer la relación existente entre el clima laboral y el desempeño del personal de salud de una clínica de Trujillo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, correlacional. La población estuvo conformada por 35 trabajadores. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados mostraron que el desempeño laboral presenta un nivel medio en el 65.7% de trabajadores. Concluyendo, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Jaime y Roncal (2022) realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de Leandro Constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo-2021. La metodología fue de diseño cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, transversal. La muestra fue de 28 colaboradores de la empresa que respondieron a un cuestionario. Los resultados muestran que por medio de la prueba de Spearman se obtuvo un valor correlacional directa, moderada y significativa (0.551) (0.002) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, de la misma manera sus dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad se relacionan de forma directa y moderada con el desempeño laboral. Concluye, que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Azañedo (2022) desarrolló una investigación teniendo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de construcción Consorcio Flesan-DVC SAC, Cascas – La Libertad, 2022. La metodología fue de diseño cuantitativo, bajo un diseño no experimental, transversal. La muestra fue de 35 colaboradores de la empresa que respondieron a un cuestionario. Los resultados muestran que el nivel de clima organizacional en la empresa se halla en un nivel bajo, así como el desempeño laboral se halla en el mismo nivel con un 2.9%; en tanto por medio de la prueba de Spearman se obtuvo un valor de correlación de 0.945 entre las variables, por ende, se acepta la hipótesis alterna. Concluye, que existe una relación positiva y muy fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador.

Aguirre (2021) en su tesis cuya finalidad fue determinar la relación entre la gestión comercial y el desempeño laboral en el marco del COVID-19 en la empresa SEDALIB S.A. Trujillo, 2020. La investigación fue tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no

experimental, descriptivo- correlacional. La población estuvo conformada por 80 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que el 72.5% infieren que el desempeño laboral es alto, el 7.5% infieren un nivel medio, así mismo, en la dimensión motivación tiene un 72.5% nivel alto, el 23.8% un nivel medio. Concluyendo que, los colaboradores tienen buena motivación, de iniciativa laboral, trabajan en equipo y trabajan enfocados en los resultados.

## **Bases teóricas**

### **Clima laboral**

El clima laboral se enfoca al ambiente que existe entre los trabajadores de una empresa, eso está conectado con el grado de motivación que reciben los trabajadores, asimismo es muy favorable cuando se le otorga la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros de la organización y por consiguiente será negativo cuando no se logra satisfacer esas necesidades (Mendoza y Mosquera, 2020). Así mismo, cumple un rol importante en relación a las cualidades y particularidades dadas en el ambiente laboral, las cuales son sentidas, percibidas o experimentadas por los trabajadores dentro su entorno y que influyen sobre su conducta (Guerra, 2020).

### **Teorías del clima laboral**

#### **Teoría que sustenta el clima organizacional de Likert**

Es importante mencionar que debido a la relación existente entre motivación y clima organizacional se tiende a considerar que las teorías de motivación son las mismas que sustentan el clima. Pero al realizar el estudio de la revisión bibliográfica sobre clima se evidencia que son varios los autores que retoman y basan sus estudios en la teoría de los sistemas propuesta por Likert, la cual explica y permite tener una profunda comprensión

sobre los tipos de clima que pueden surgir dentro de una organización. Brunet (2011) Rensis Likert es un investigador conocido en el mundo por sus trabajos en psicología organizacional, especialmente por la elaboración de cuestionarios y sus investigaciones sobre los procesos administrativos.

### **Teoría de los sistemas**

Para Likert, el comportamiento de los subordinados es originado, en parte, por el comportamiento que se percibe en la organización y por las condiciones que estas brindan a su talento humano y, también, por sus informaciones, percepciones, habilidades y sus valores. La reacción de una persona ante un evento siempre está alineado a la percepción que tiene de ésta. Lo que se prioriza es cómo visualiza las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad incide sobre la percepción, es la percepción la que establece la forma de comportamiento que una persona va a adoptar. En esta secuencia de ideas, es posible separar los cuatro factores primordiales que inciden sobre la percepción individual del clima y que podrían además dar a entender la naturaleza de los microclimas en la organización.

Estos factores se conceptualizan entonces como:

1. Los parámetros entorno al contexto, tecnología y estructura misma del sistema de la organización.
2. La posición jerárquica que la persona tiene en la organización, tanto como el salario que percibe.
3. Los factores personales como la personalidad, las actitudes y el grado de satisfacción.
4. La percepción que cuentan los subordinados, los colegas y los altos mandos del clima de la institución.

## **Importancia del clima laboral**

El clima organizacional ha cobrado importancia en las organizaciones cumpliendo un papel preponderante en los últimos años, dado que permite determinar los problemas que de una u otra forma afectan las organizaciones de forma interna o externa reflejándose en el entorno laboral dentro de las organizaciones (Farias, 2022). De tal manera, tiene un papel muy importante en el progreso del desempeño de los empleados en una empresa, si el clima laboral en una empresa está mejorando, el desempeño del empleado será mayor (Romero, 2022).

## **Efectos del clima laboral**

Omid, et al (2022) expresaron que el clima organizacional presenta efectos en el clima de seguridad y los factores psicosociales del clima de seguridad dentro del desempeño laboral, sosteniendo que el dar valor al clima de seguridad y los factores trascienden en la promoción del desempeño del trabajador de la empresa.

## **Dimensiones del clima laboral**

Soncco (2021) estableció 5 dimensiones que son:

- **Autorrealización:** Es el estado más superior de motivación en donde se puede expresar y aceptar el núcleo interno, así mismo actualizar las facultades y potencial del sujeto abordando el crecimiento propio del empleado como el crecimiento profesional.
- **Involucramiento laboral:** Hace referencia al valor del trabajador para poder concretar los objetivos institucionales, para tal, no solo debe ser tomado en cuenta en la empresa, sino que debe sentirse comprometido e identificado con la entidad.

- Supervisión: Referida a la inspección laboral que debe realizarse a todo personal en la empresa, así como, deben evaluarse las tareas y funciones diarias que efectúa el trabajador en su horario de trabajo.
- Comunicación: Son los canales de comunicación con los que cuenta la empresa para llegar a cada trabajador, examinando de esta manera la comunicación interna y la comunicación externa.
- Condiciones laborales: Se refiere a si los trabajadores cuentan con los materiales, herramientas y tecnologías adecuadas para desarrollar sus actividades laborales.

### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral siempre ha sido considerado como la piedra angular de la efectividad y el éxito de una organización, por eso, los actuales gerentes de recursos humanos están muy interesados no solo en medirlo sino también en mejorarlo (Romero, 2022). Así mismo, es la acción y comportamiento sobresaliente del socio para promover el desarrollo de la empresa mediante la consecución de las metas marcadas por la organización (Bautista et al., 2020).

### **Teorías del desempeño laboral**

#### **Teoría de la equidad**

Para Klingner y Nabaldian (2002), esta sostiene que el desempeño Laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como producto la lealtad, expresiones de buena

voluntad y una mayor eficacia en su trabajo en la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción enfocada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son aspectos vitales. Además incide la comunicación eficiente entre todos los niveles que conforman la empresa (Klingner y Nabaldian, 2002).

### **Teoría de las expectativas**

Esta se centra en los sentimientos de satisfacción del trabajador, lo cual genera un óptimo rendimiento laboral con el resto. Bajo esta postura se centra en la percepción subjetiva que tiene el colaborador acerca de la posibilidad de que su manera de cómo trabajar o desarrollar ciertos comportamientos conduzca al logro de determinado desempeño (Vroom, 1964).

El autor Vroom (1964) sustentó tres elementos acerca de la teoría de las expectativas:

- **Expectativa:** Es la relación entre el esfuerzo y el desempeño, es decir el sacrificio realizado por el trabajador para lograr un desempeño preciso.
- **Instrumentalidad:** Es la relación entre el desempeño y el beneficio, indica el nivel de probabilidad estimado sobre los resultados excelentes que corresponden una remuneración.
- **Valencia:** Hace referencia a la importancia que la persona otorga al resultado o estímulo por el desempeño logrado.

### **Teoría de la finalidad o de las metas**

Planteada por el autor Locke (1976), quién sostuvo que existe un rol motivacional que afecta en los propósitos del personal al momento de realizar alguna labor. Dicho de otra manera, el talento humano persigue intencionalmente un objetivo o meta mediante la

ejecución de la tarea, donde se involucra determinado nivel de esfuerzo y esto determina el nivel de su desempeño. Cabe resaltar que “una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr” (Locke, 1969). La intención de lograr cumplir un objetivo se centra en la motivación, puesto que estas orientan los actos e impulsan a emplear el desempeño óptimo (Locke, 1976).

El autor Locke (1976) expresó que las metas pueden tener varias funciones:

- Centran la atención y la acción, al focalizar la atención en la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

### **Componentes del desempeño laboral**

Fadhurrahman (2021) explicó que hay 4 componentes que influyen en el desempeño de un colaborador:

- 1) Desarrollar un trabajo entretenido o dinámico.
- 2) Contar con salarios, beneficios u oportunidades de desarrollo profesional.
- 3) Colocar al trabajador en una función alineada a su interés y experiencia.

### **Elementos del desempeño laboral**

Arevalo (2022) mencionó que hay 3 elementos que inciden en el desempeño:

- Individual: Es la facultad para realizar las labores, las competencias de las personas que pueden ser incididas por diversos factores clasificados en dos

grupos distintos, habilidades y destrezas, así también la motivación y la ética laboral.

- Apoyos de la organización: Donde la organización brinda u otorga instalaciones e infraestructura, un espacio de trabajo agradable y con las condiciones laborales correctas.
- Apoyos de gestión: El desempeño de la entidad y de la persona es de acuerdo a su facultad gerencial del liderazgo, ya sea construyendo un sistema de trabajo y relaciones laborales estables y armónicas.

### **Características del desempeño laboral**

Según Valderrama (2019) menciona las características del desempeño laboral:

- Adaptabilidad
- Iniciativa
- Conocimiento
- Trabajo en equipo
- Estándares laborales
- Desarrollo del talento
- Optimización de la organización de trabajo.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Según Soncco (2021) indicó 4 dimensiones que son:

- Motivación: El trabajador cuenta con un mejor desempeño cuando se les reconoce su esfuerzo, trabajo y compromiso con la entidad, por lo cual, este

reconocimiento puede ser expresado por medio de una retribución económica o no económica, un reconocimiento laboral, viajes pagados, cursos o capacitaciones gratuitas, etc.

- **Responsabilidad:** Es el cumplimiento de las actividades asignadas de manera correcta en sus plazos, ya sea de forma organizada incide en el rendimiento del trabajador.
- **Liderazgo y trabajo en equipo:** Es la actitud que se tiene frente al trabajo que desarrolla, abordando labores en equipo, cuál es la actitud frente al equipo de trabajo y cómo se organiza para poder concretar las metas y objetivos que fueron establecidos.
- **Formación y desarrollo profesional:** Los trabajadores más allá de realizar un trabajo deben continuar formándose o capacitándose para desarrollar con eficiencia sus actividades y así escalar posiciones laborales. Para tal, es importante realizar capacitaciones y talleres o cursos que sean necesarios para su desarrollo profesional.

### **Bases conceptuales**

Se delimitan los conceptos más importantes empleados en el desarrollo del estudio:

**Clima laboral:** Es crear nuevos conocimientos, usar nuevas tecnologías, buscar nuevas y mejores soluciones y ser creativo e innovador (Vermeulen et al., 2022).

**Desempeño laboral:** Expresa el valor que el trabajador brinda a toda la empresa en un periodo de tiempo (Cerna, 2020).

**Efectividad laboral:** Explora el vínculo entre el liderazgo ético y el comportamiento de voz del trabajador centrándose en el rol mediador del clima de gestión (Cheng et al., 2022).

**Comportamiento organizacional:** Categorías que incluyen motivación, comunicación, relaciones laborales y relaciones interpersonales (Romero, 2022)

**Satisfacción:** Ocurre cuando los empleados sienten que su empleador los reconoce y les brinda seguridad laboral, salario y capacitación (Espino, 2023).

**Productividad:** La eficiencia de producción de una organización se puede determinar calculando la productividad (Bortoluzzi et al., 2019).

**Competencia laboral:** Son capacidades laborales incluyen el conocimiento y la habilidad para cumplir adecuadamente con los requisitos de una tarea (Espino, 2023).

**Habilidades laborales:** Son habilidades específicas de una persona, no relacionadas con su conocimiento técnico, sino con su carácter, lo que prepara técnicamente a un empleado (Scarborough, 2019).

La investigación se justifica teóricamente porque propone analizar y reflejar la variable de investigación e identificar los factores que la configuran a partir de conceptos y teorías basadas en el clima laboral, para mejorar el desempeño laboral y poder obtener buenos resultados para priorizar una óptima productividad y eficiente desenvolvimiento. Así mismo, Guerra (2020) señaló que la evaluación del desempeño laboral tiene varios propósitos; uno de ellos es ayudar a la toma de decisiones mediante la identificación de las necesidades y puntos críticos.

La justificación metodológica es de enfoque cuantitativa, donde se identifica el problema, objetivos e hipótesis. Después se validará la información recaudada, analizaremos

con la finalidad de confirmar las hipótesis planteadas. De esta manera, determinaremos si las variables de estudio planteadas tienen relación o no. Por lo tanto, para recopilar los datos se creará un instrumento en base al “clima laboral” y “desempeño laboral”, con la finalidad de conocer el nivel de las variables.

La justificación práctica tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral para que proporcione las bases para definir nuevas políticas laborales para los trabajadores administrativos de la empresa.

Se justifica socialmente, porque será de gran aporte y ayuda a la empresa, a los colaboradores para la toma de decisiones y de esta manera mejorar, así mismo, será de apoyo para futuras investigaciones.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023?

### **Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023?
- ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023?
- ¿Cómo se relaciona el clima laboral y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023?
- ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023?

### 1.3. Objetivos

#### **Objetivo general**

Determinar la relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

#### **Objetivos específicos**

- Determinar el nivel del clima laboral de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- Determinar la relación entre el clima laboral y la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- Determinar la relación entre el clima laboral y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- Determinar la relación entre el clima laboral y la formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

### 1.4. Hipótesis

#### **Hipótesis general**

El clima laboral se relaciona de forma positiva con el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

#### **Hipótesis específicas**

- El clima laboral se relaciona de forma positiva con la motivación de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- El clima laboral se relaciona de forma positiva con la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- El clima laboral se relaciona de forma positiva con el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- El clima laboral se relaciona de forma positiva con la formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **Tipo de investigación**

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativa, porque se utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en tratamiento estadístico (Ñaupas et al., 2018). Es cuantitativa porque se encarga de cuantificar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a la muestra de estudio.

### **Diseño de investigación**

Es de diseño no experimental, porque juega un rol importante para poder recabar información útil, válida y confiable para probar las hipótesis según el alcance elegido, con la finalidad de satisfacer una de las funciones de la ciencia (Aceituno et al., 2020). De tal manera, se observan los hechos conforme se da en un tiempo fijo.

### **Nivel de investigación**

Es de nivel correlacional, porque tienen como finalidad especificar características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado y pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018). Su propósito es identificar la relación entre dos o más variables de estudio.

## **Población y Muestra**

### **Población**

Es el conjunto de individuos u objetos que se desea conocer en una investigación, es el grupo de elementos en el que se generalizarán los hallazgos, o también son las unidades de estudio que interesa al investigador estudiar, pero que no siempre está disponible al investigador (Mendoza y Ramírez, 2020).

Para esta investigación la población lo constituye los trabajadores de Avícola Mabel, son 35 personas encargados de la distribución y venta dentro de la empresa, choferes, estibadores y personal administrativo.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Inclusión**

- Trabajadores del área de distribución y ventas de la empresa.
- Trabajadores que laboran en la empresa en el presente hasta finalizar el año.

#### **Exclusión**

- Trabajadores de otras áreas de la empresa que no presenten problemas notorios de desempeño laboral.
- Trabajadores que no están bajo contrato laboral en la empresa o está por finalizar en las próximas fechas.

### **Muestra**

Conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico. Los participantes que forman parte de la muestra deben ser seleccionados independientemente unos de otros, debe haber uno o varios puntos de relación entre ellos (Sánchez et al., 2019).

La muestra lo constituye la población en su totalidad, debido a que la población es pequeña y que ayudará a los propósitos de la investigación, es decir son los 35 trabajadores de la empresa integrados por choferes, estibadores y personal administrativo.

### **Muestreo**

El muestreo es un procedimiento que permite la selección de las unidades de estudio que van a conformar la muestra, con la finalidad de recoger los datos requeridos por la investigación que se desea realizar (Ñaupas et al., 2018). En este caso se empleará el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la simplicidad de acceso a la investigación, a la disponibilidad de los individuos de ser parte de la muestra.

## Operacionalización de Variables

<b>Título:</b> Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola MABEL, Trujillo 2023					
<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Variable 1:</b> Clima laboral	Conocido como el comportamiento que tienen los colaboradores en la organización en el cual desarrollan sus actividades profesionales, todo ello incidido por el ambiente que se genera en el entorno organizacional, así mismo, por las emociones de las personas involucradas y empresa (Berberoglu, 2018).	El clima laboral se realizará en base a una encuesta que será medida en la escala ordinal enviada a los colaboradores de la avícola MABEL, Trujillo 2023.	Autorrealización	Desarrollo personal Desarrollo profesional. Superación Profesional	Ordinal  1=Totalmente de acuerdo. 2=De acuerdo 3=Indeciso 4=Desacuerdo 5=Totalmente en desacuerdo
			Involucramiento laboral	Compromiso Identificación	
			Supervisión	Inspección laboral Evaluación de actividades	
			Comunicación	Canales de comunicación Comunicación interna Comunicación externa.	
			Condiciones laborales	Tecnología Elementos materiales	

---

<b>Variable 2:</b>  Desempeño	Producto del trabajo enfocado al cumplimiento de objetivos en una organización; se evalúa con respecto a los objetivos establecidos y el tiempo para concretarlos, asimismo, conforman un valor esperado para optimizar su efectividad para alcanzar sus metas (Ramírez y Nazar, 2019).	El desempeño laboral será medida mediante una encuesta en la escala ordinal que recogerá los datos reales de los colaboradores de la avícola MABEL, Trujillo 2023.	Motivación	Recompensa económica Reconocimiento Valores organizacionales	Ordinal  1=Totalmente de acuerdo. 2=De acuerdo 3=Indeciso 4=Desacuerdo 5=Totalmente en desacuerdo
			Responsabilidad	Cumplimiento de tareas Organización de labores Influencia laboral	
			Liderazgo y trabajo en equipo	Actitud Trabajo en equipo	
			Formación y desarrollo profesional	Capacitación Talleres o cursos	

---

## **Técnicas de instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **Técnicas de recolección**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que consiste en adquirir información mediante un instrumento previamente elaborado, a través de ello se logró acceder a información relevante para la investigación, la elaboración partió de las variables a ser estudiadas, de ella se obtuvo los indicadores y luego los ítems de preguntas o afirmaciones (Tacillo, 2016). De esta manera, se emplearon encuestas para recolectar la información que brinden los participantes de la muestra en percepción del nivel que presente cada una de las variables a ser medidas, posteriormente, se aplicaron tales encuestas a los 35 trabajadores de la Avícola Mabel, con la finalidad de obtener datos directos y exactos.

El instrumento empleado fue el cuestionario, donde se observó las opciones y se redactó de manera clara para permitir responder adecuadamente, e incluso a aquellos que no deseen dar ciertos datos o no conocen otros (Tacillo, 2016). Cabe señalar, que para los instrumentos de medición se hizo uso de cuestionarios de manera presencial a través de un documento en físico y su estructura está compuesta de la siguiente manera:

Instrumento de la variable “Clima Laboral” integrada por 5 dimensiones y 14 preguntas en su totalidad, dimensión 1 “Autorrealización” (3 preguntas), dimensión 2 “Involucramiento laboral” (3 preguntas), dimensión 3 “Supervisión” (3 preguntas), dimensión 4 “Comunicación” (3 preguntas) y dimensión 5 “Condiciones laborales” (2 preguntas). Por otra parte, el instrumento “Desempeño” está integrada por 4 dimensiones y 12 preguntas en su totalidad, dimensión 1 “Motivación” (3 preguntas), dimensión 2 “Responsabilidad” (3 preguntas), dimensión 3 “Liderazgo y trabajo en equipo” (3 preguntas), dimensión 4 “Formación y desarrollo profesional” (3 preguntas). Las preguntas tienen opciones de respuestas en escala de Likert, mediante 5 valores: Totalmente en

desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Por otro lado, los instrumentos desarrollados tomaron como base a instrumentos ya creados por autores y validados a juicio de experto, por lo tanto, los instrumentos presentes fueron adaptados. A continuación, se presentan dos fichas técnicas correspondientes a cada cuestionario:

**Tabla 1**

*Ficha técnica de la escala de clima laboral de la empresa*

Nombre	Escala de clima laboral
Autora	Soncco Arque, Guilda (2021)
Procedencia	Perú
Administración	Individual – colectiva / Formato Computarizado
Duración de la prueba	10 minutos aprox.
Grupos de aplicación	Trabajadores de la empresa avícola Mabel
Calificación	Computarizada
Significación	Dimensiones (05) Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales
Muestra tipificación	35 trabajadores de la empresa avícola Mabel de Trujillo.
Baremos	Baremos percentilares generales para muestra total por sexo. Clima laboral: 14 ítems en totalidad.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.937
Validez	Método de jueces y coeficiente Experto N°1: Jesús Milagros Córdova Arbulú. Experto N°2: Pamela Oriana Herrera Quiroz. Experto N°3: Karina Cárdenas Rodríguez.
Materiales	Cuestionario formato digital

*Nota:* Elaboración propia de los autores de la investigación.

**Tabla 2**

*Ficha técnica de la escala de desempeño del trabajador de la empresa*

Nombre	Escala de desempeño
Autora	Soncco Arque, Guilda (2021)
Procedencia	Perú
Administración	Individual – colectiva / Formato Computarizado
Duración de la prueba	10 minutos aprox.
Grupos de aplicación	Trabajadores de la empresa avícola Mabel
Calificación	Computarizada
Significación	Dimensiones (04) Motivación Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo Formación y desarrollo profesional
Muestra tipificación	35 trabajadores de la empresa avícola Mabel de Trujillo.
Baremos	Baremos percentilares generales para muestra total por sexo. Desempeño: 12 ítems en totalidad.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.881
Validez	Método de jueces y coeficiente Experto N°1: Jesús Milagros Córdova Arbulú. Experto N°2: Pamela Oriana Herrera Quiroz. Experto N°3: Karina Cárdenas Rodríguez.
Materiales	Cuestionario formato digital

*Nota:* Elaboración propia de los autores de la investigación

Con respecto a la validación del instrumento a cargo de juicio de expertos, se efectuó tal validación para cada instrumento, a cargo de 3 expertos profesionales en el área, quienes dieron su juicio sobre los ítems, indicadores y dimensiones de los cuestionarios, otorgando observaciones y sugerencias en la ficha de evaluación, puesto que contaban con la suficiente capacidad profesional mostrando tener el grado académico de magíster y tener experiencia en el tema. A continuación se detallan a los 3 expertos quienes participaron en el proceso de validación de los instrumentos y dieron su respectiva aprobación: 1) Mg. Jesús Milagros Córdova Arbulú, 2) Mg. Pamela Oriana Herrera Quiroz y 3) Mg. Karina Cárdenas Rodríguez.

Así mismo, la confiabilidad del instrumento, Hernández y Mendoza (2018) estableció que el coeficiente del Alfa de Cronbach es un método de cálculo que requiere una sola administración del instrumento de medición base a escalas, para calificar su nivel de confiabilidad del instrumento en selección. Se aplicó la confiabilidad a una muestra piloto de 12 trabajadores, para así estimar la fiabilidad de los instrumentos para las variables:

**Tabla 3**

*Análisis de fiabilidad del instrumento clima laboral y desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
VARIABLES	ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
Clima laboral	0.930	14
Desempeño	0.869	12

*Elaboración:* Autores del proyecto

El valor obtenido del coeficiente Alpha de Cronbach del instrumento de clima laboral (0.930) y del instrumento de desempeño (0.869), demuestran tener muy buena confiabilidad; por lo tanto, dichos instrumentos cumplen con los criterios de fiabilidad y validez. Para mayor detalle de los resultados de confiabilidad de los instrumentos ver Anexo 6.

### **Procedimiento de recolección de datos**

En primer lugar, se solicitó la autorización de aplicar la investigación en sus instalaciones al dueño o la persona encargada de la avícola Mabel de Trujillo, Elías Grados, también, se explicó que el propósito de la investigación es medir el nivel de clima laboral y desempeño del trabajador de la empresa, además de conocer su relación, para lo cual se solicitó la participación voluntaria de los colaboradores para ser tomados como parte de la población muestral y puedan responder a ciertas preguntas contenidas en los cuestionarios elaborados por el investigador, y mediante ello obtener los datos que serán de utilidad en los resultados de la investigación.

En segundo lugar, después de haber aplicado los cuestionarios a la muestra se analizó los resultados para determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de sus trabajadores.

Finalmente, se optó por aplicar la encuesta de manera presencial en la avícola MABEL, en horarios donde los trabajadores no se encuentren laborando para así no perjudicar con sus actividades diarias, esto fue a las 8:30 pm ya que los trabajadores empiezan su turno a las 9 de la noche, se puso en contacto con el jefe de seguridad Eduardo Díaz y él se encargó de reunir a todos para responder las preguntas, se hizo en un lugar tranquilo sin distracciones y se pidió que respondan con toda sinceridad, una vez terminado se procedió a recoger las encuestas, agradecer su participación y retirarnos del lugar para que empiecen su horario laboral. Después se obtuvo los datos que fueron procesados en el programa Excel de la versión 2019 y el SPSS IBM versión 29.

## **Análisis de datos**

Romero (2022) para el análisis de datos se empleó el método cuantitativo y se utilizó un cuestionario de elaboración propia como herramienta para medir la relación entre variables. Las respuestas obtenidas del cuestionario se organizaron en una matriz de tablas.

Después de haber aplicado los cuestionarios de manera presencial, se procedió con el análisis de la información correspondientes a las variables y dimensiones de estudio, realizando la estadística descriptiva mediante el programa informático Excel, cuantificando los resultados porcentuales y de frecuencia por medio de gráficos de barras y tablas, también se utilizó el software SPSS de IBM versión 29 para realizar la estadística inferencial y así dar respuesta a las hipótesis planteadas, para ello, se tomó en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk para conocer la normalidad de los datos y esta se utiliza cuándo la unidad de análisis es menor a 50 y tras obtener los resultados si la significancia es menor al valor promedio significa que la distribución de los datos son normales o paramétricos debiendo aplicar la prueba de correlación de Pearson que permite conocer si existe relación entre las variables de estudio.

## **Aspectos éticos**

El aspecto ético es fundamental en los estudios, debiendo ser tomado en cuenta por los investigadores, siendo respetada a través de los estilos normativos de acuerdo a las citas bibliográficas y referencias (Salazar et al., 2018). La ejecución del estudio, son basados a normas éticas, así mismo, los datos y las identidades de los encuestados son confidenciales y todos los datos contenidos en él se mantuvieron confidenciales. Se rigió a las normas estipuladas por la Universidad Privada del Norte y cumpliendo con las normas APA 7ma. edición determinadas para su redacción. Se mencionan los aspectos éticos más relevantes:

- **Confidencialidad:** La información que brindó la avícola fue empleada solo para

fines de investigación científica.

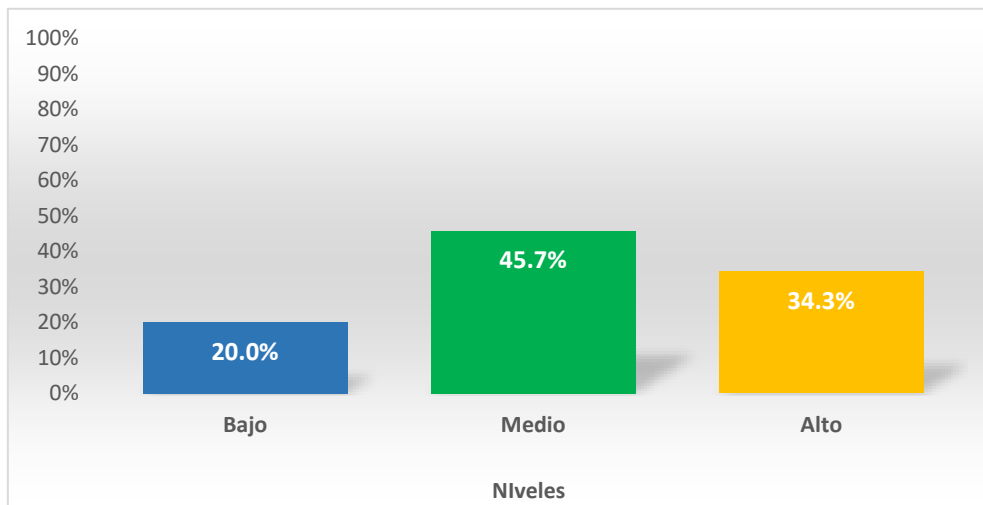
- **Veracidad:** La información tomada en cuenta en el estudio es en su totalidad real.
- **La dignidad humana:** Los colaboradores parte de la muestra expresaron lo que sienten, piensan y no se realizó ningún acto impositivo, así mismo, se aseguró un ambiente de seguridad, tranquilidad y lejos de la bulla de las personas.
- **Integridad:** Se tomó en cuenta la integridad moral del ámbito profesional o de toda índole, evidenciando siempre la rectitud, dignidad, fidelidad y actuar con justicia e igualdad.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

- Determinar el nivel del clima laboral de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

**Figura 1**

*Nivel del clima laboral de la avícola MABEL*



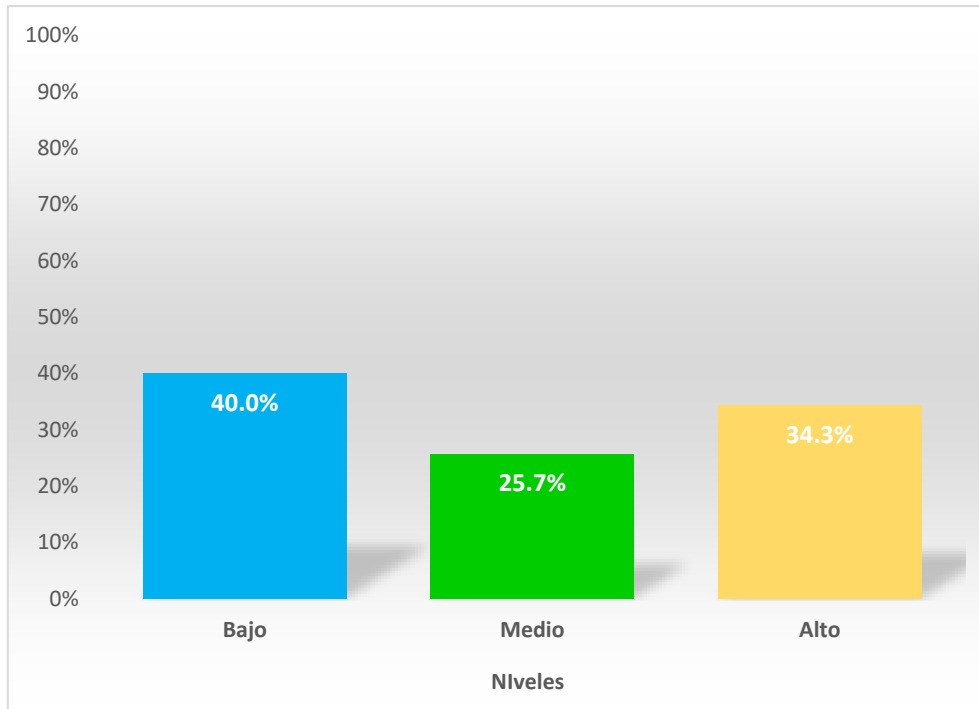
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 1, se visualizó que la mayoría de colaboradores siendo el 45.7% calificaron en un nivel medio la variable clima laboral en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría siendo el 34.3% que calificó a nivel alto y una segunda minoría representado por el 20% que calificó a nivel bajo. Reflejando que la gran parte de colaboradores notan el clima laboral de la empresa en un nivel regular, lo que significa que, hay elementos aún que se debe mejorar dentro del clima laboral, que incluye la autorrealización que desea el trabajador para desarrollarse tanto personal como profesionalmente en la entidad; la comunicación haciendo hincapié en los inadecuados canales de comunicación y las condiciones laborales denotando cierta ausencia de tecnología y materiales adecuados para agilizar la labor del personal en miras de mejorar su desempeño.

## Dimensión 1: “Autorrealización”

### Figura 2

*Nivel de autorrealización en la avícola MABEL*



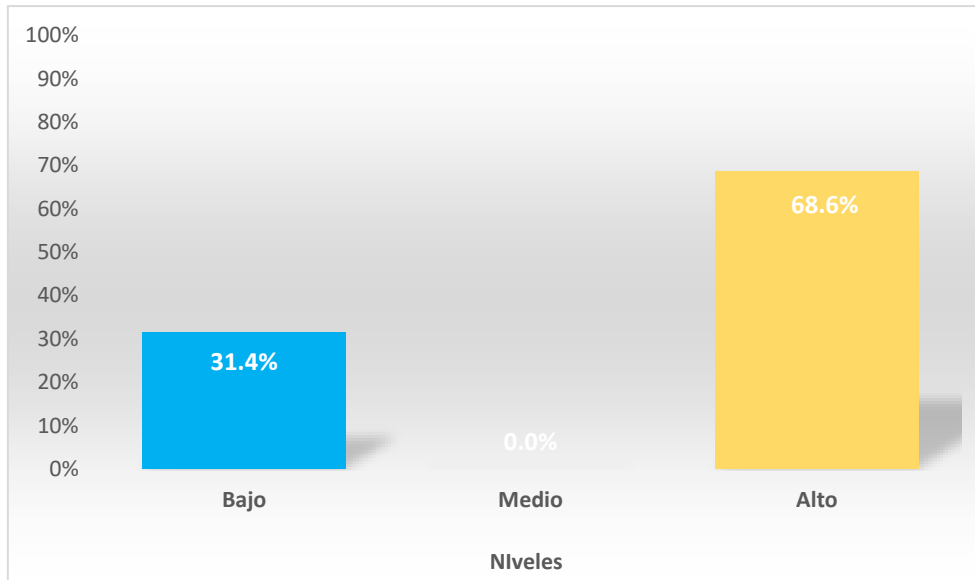
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 2, se visualizó que la mayoría de colaboradores siendo el 40% calificaron en un nivel bajo la dimensión autorrealización en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría siendo el 34.3% que calificó a nivel alto y una segunda minoría representado por el 25.7% que calificó a nivel medio. Reflejando que la gran parte de colaboradores notan que la autorrealización dentro de la empresa se encuentra en un nivel bajo, lo que significa que, no existe una autorrealización del trabajador, en el cual la entidad no brinda oportunidades de desarrollo personal, también, sienten que no han logrado desarrollarse profesionalmente como esperaban, percibiendo que sus superiores no se sienten comprometidos por la superación profesional de sus subordinados.

## Dimensión 2: “Involucramiento laboral”

### Figura 3

*Nivel de involucramiento laboral en la avícola MABEL*



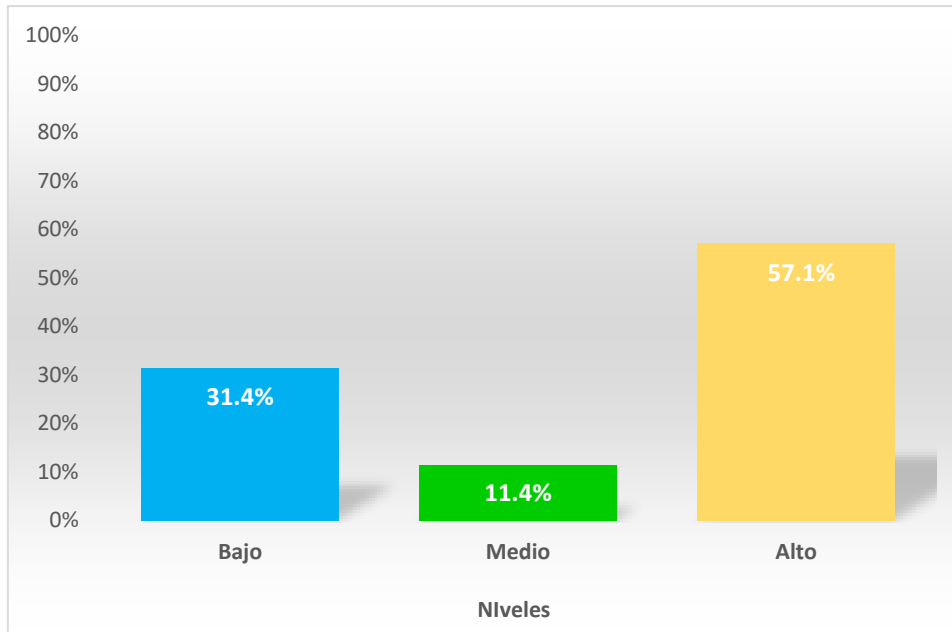
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 3, se visualizó que la mayoría de trabajadores siendo el 68.6% calificaron en un nivel alto la dimensión involucramiento laboral en la avícola MABEL de Trujillo, en tanto, una minoría representado por el 31.4% calificaron en un nivel bajo y ningún trabajador calificó en un nivel medio. Evidenciando que la gran cantidad de colaboradores perciben que el involucramiento laboral en la empresa se halla en un nivel alto, lo que significa que, hay aspectos que se viene mejorando con respecto al involucramiento laboral del personal, los cuales se muestran más comprometidos con los objetivos establecidos en la empresa, siendo pieza fundamental para el logro de las metas, demostrando también identificación con la misma y sus objetivos trazados. De esta manera, hacer que la minoría que calificó con nivel bajo llegue a involucrarse más con la empresa y así califique con nivel alto.

### Dimensión 3: “Supervisión”

**Figura 4**

*Nivel de Supervisión en la avícola MABEL*



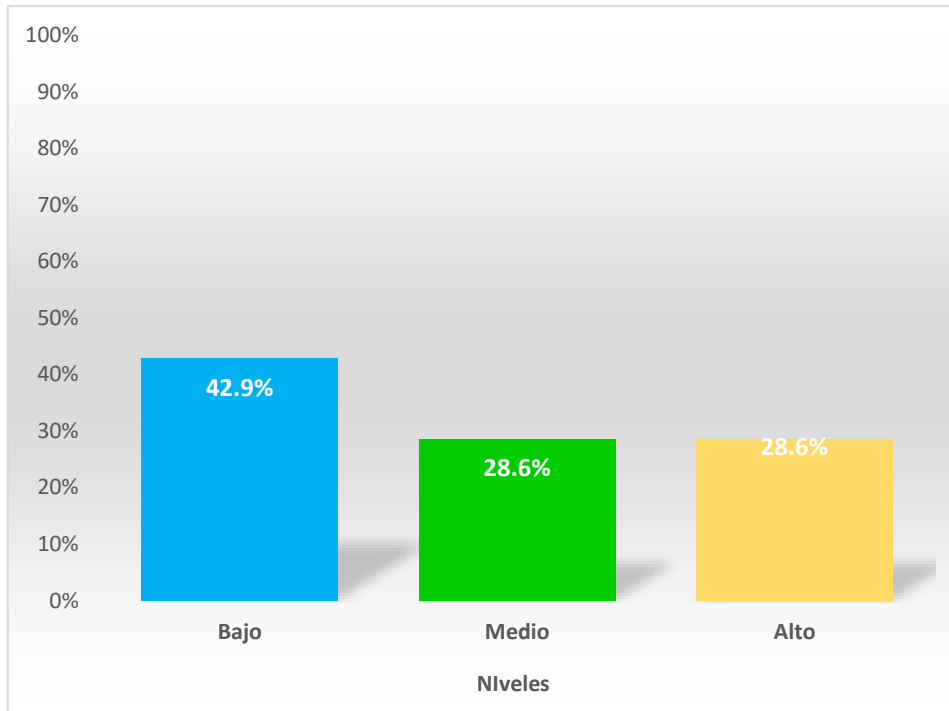
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 4, se visualizó que la mayoría de trabajadores siendo el 57.1% calificaron en un nivel alto la dimensión supervisión en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría siendo el 31.4% que calificó a nivel bajo y una segunda minoría con un 11.4% que calificó a nivel medio. Evidenciando que un gran número de colaboradores denotan que la supervisión en la empresa se halla en un nivel alto, lo que significa que, hay aspectos que se viene mejorando sobre la supervisión del trabajo, donde la empresa si ejecuta inspección laboral a las funciones que realizan los trabajadores, evaluando de manera continua las actividades asignadas dentro de la entidad para lograr un mejor desempeño laboral. De esta forma, hacer que la minoría que calificó con nivel bajo llegue a cambiar de opinión y califique con nivel alto.

#### Dimensión 4: “Comunicación”

**Figura 5**

*Nivel de Comunicación en la avícola MABEL*



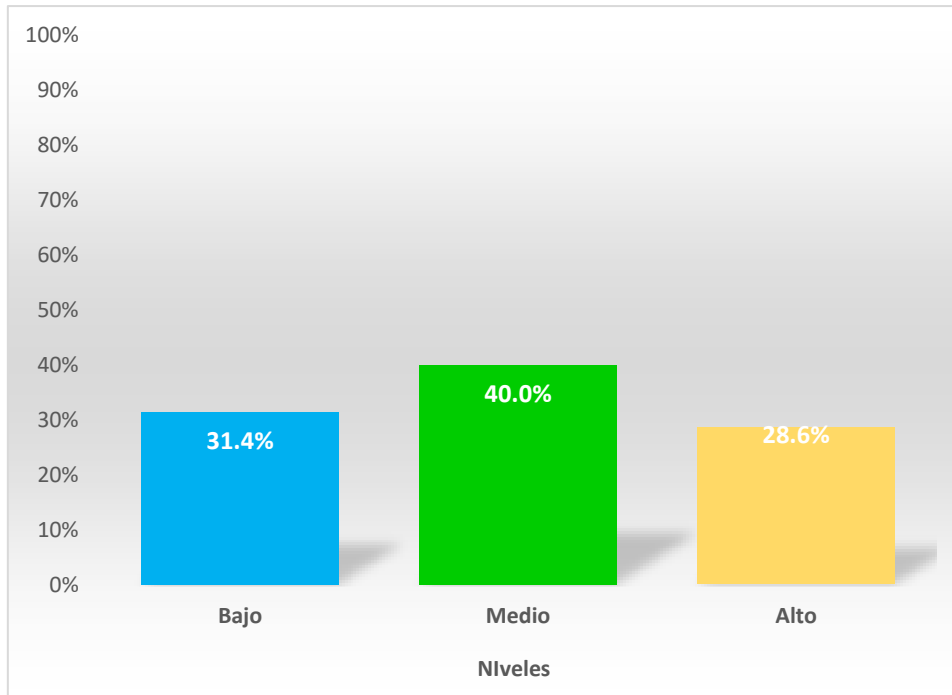
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 5, se observó que la gran parte de trabajadores siendo el 42.9% calificaron en un nivel bajo la dimensión comunicación en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría con un 28.6% que calificó a nivel medio y de igual manera, un 28.6% que calificó a nivel alto. Reflejando que la gran parte de colaboradores notan que la comunicación en la empresa se halla en un nivel bajo, lo que quiere decir, que no hay una adecuada comunicación entre los miembros que conforman la empresa, no se han establecido canales de comunicación correctos, así como, no se fomenta, ni se promueve de formar clara la comunicación tanto interna como externa haciendo difícil que se puedan alcanzar los objetivos institucionales y un buen desempeño laboral completamente.

## Dimensión 5: “Condiciones laborales”

**Figura 6**

*Nivel de Condiciones laborales en la avícola MABEL*



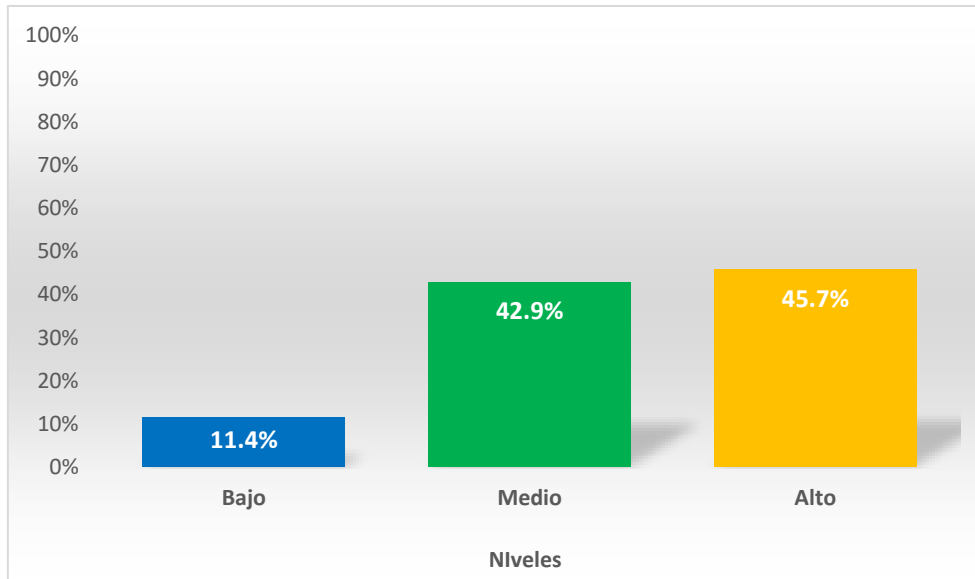
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 6, se visualizó que la mayoría de colaboradores siendo el 40% calificaron con nivel medio la dimensión condiciones laborales en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría con un 31.4% que expresaron a nivel bajo y una segunda minoría representada por el 28.6% expresando un nivel alto. Reflejando que la gran parte de trabajadores notan que las condiciones laborales en la empresa se hallan en un nivel regular, lo que significa que, hay aspectos aún que se debe mejorar en ello, como el factor tecnológico que es ciertamente escaso y la logística en la empresa, en el cual no se dispone totalmente de los materiales y equipos que permitan facilitar las labores diarias de los trabajadores, siendo vitales para mejorar el desempeño del personal.

- Determinar el nivel del desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

### Figura 7

#### *Nivel del desempeño de los trabajadores de la avícola MABEL*



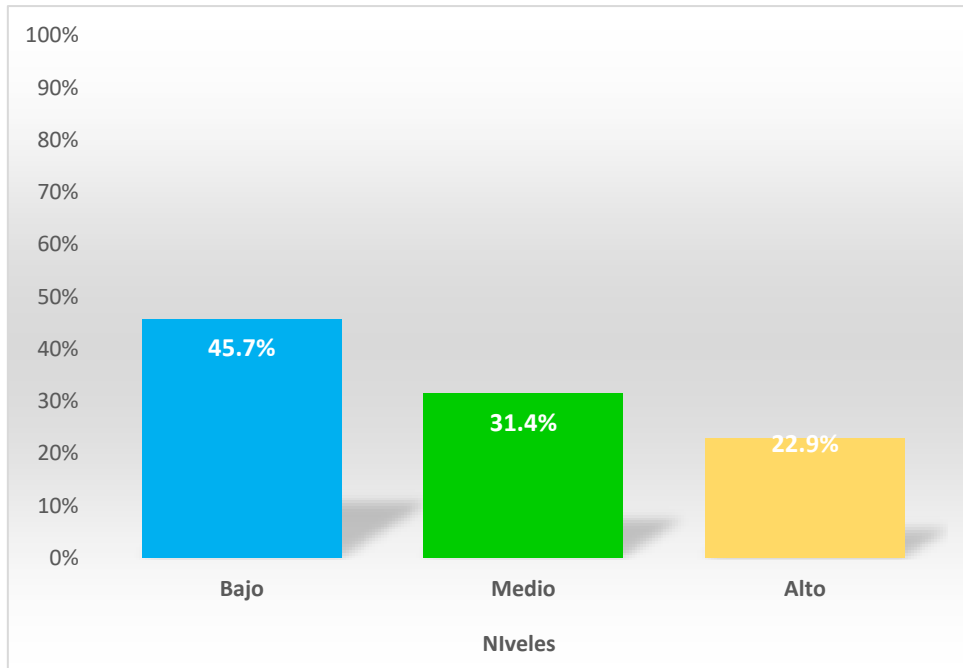
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 7, se visualizó que la mayoría de los colaboradores en un 45.7% calificaron con nivel alto su desempeño laboral en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría con un 42.9% que calificó a nivel medio y una segunda minoría con un 11.4% que calificó a nivel bajo. Reflejando que la mayor parte del personal presenta un desempeño laboral en un nivel alto, lo que significa, que hay aspectos que se viene optimizando en relación al desempeño laboral del personal, que son la responsabilidad para cumplir sus tareas y el liderazgo y trabajo en equipo para beneficio de la entidad, pero hay aspectos aún por mejorar que incluye la motivación al no ser reconocidos por su desempeño y compromiso laboral; la formación y desarrollo profesional, al no realizarse capacitaciones continuas para un mejor desarrollo del trabajador en miras de mejorar su desempeño.

## Dimensión 1: “Motivación”

### Figura 8

*Nivel de motivación de los trabajadores de la avícola MABEL*



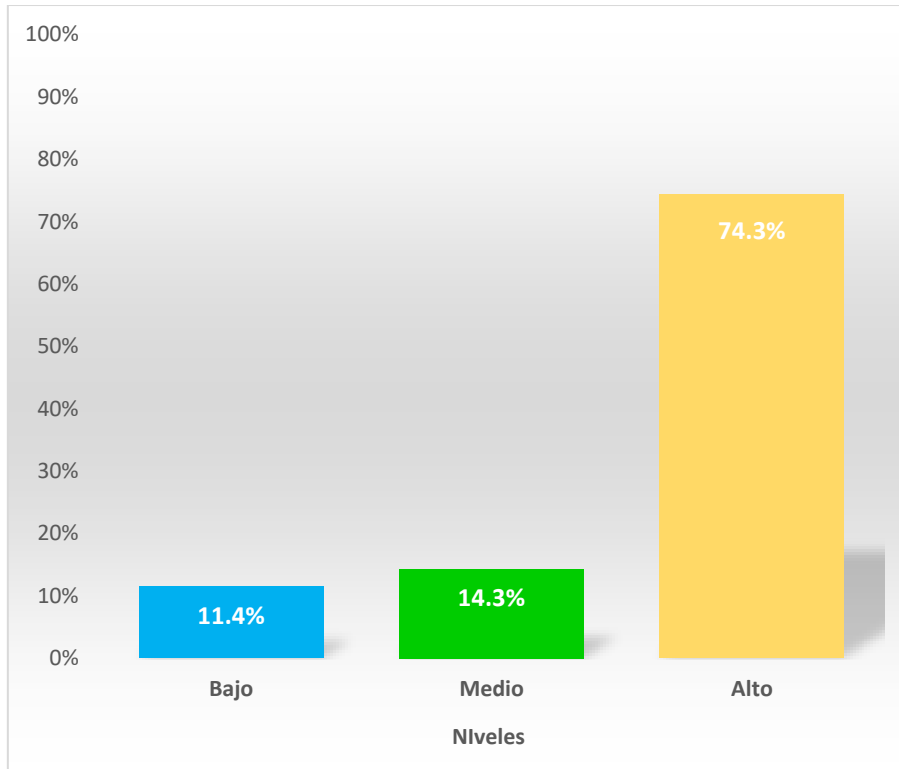
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 8, se visualizó que una gran parte de los trabajadores siendo el 45.7% calificaron en un nivel bajo su motivación en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría en un 31.4% que calificó a nivel medio y una segunda minoría en un 22.9% que calificó a nivel alto. Expresando que la mayoría del personal no se sienten motivados representado por un nivel bajo, lo que significa, que se tiene que mejorar aspectos como la falta de reconocimiento laboral al trabajador por cumplir los objetivos establecidos por la empresa, así mismo, motivarles mediante determinados incentivos o recompensa económica por su buen desempeño laboral, así como una falta de fomentación de valores mismos de la empresa.

## Dimensión 2: “Responsabilidad”

**Figura 9**

*Nivel de responsabilidad de los trabajadores de la avícola MABEL*



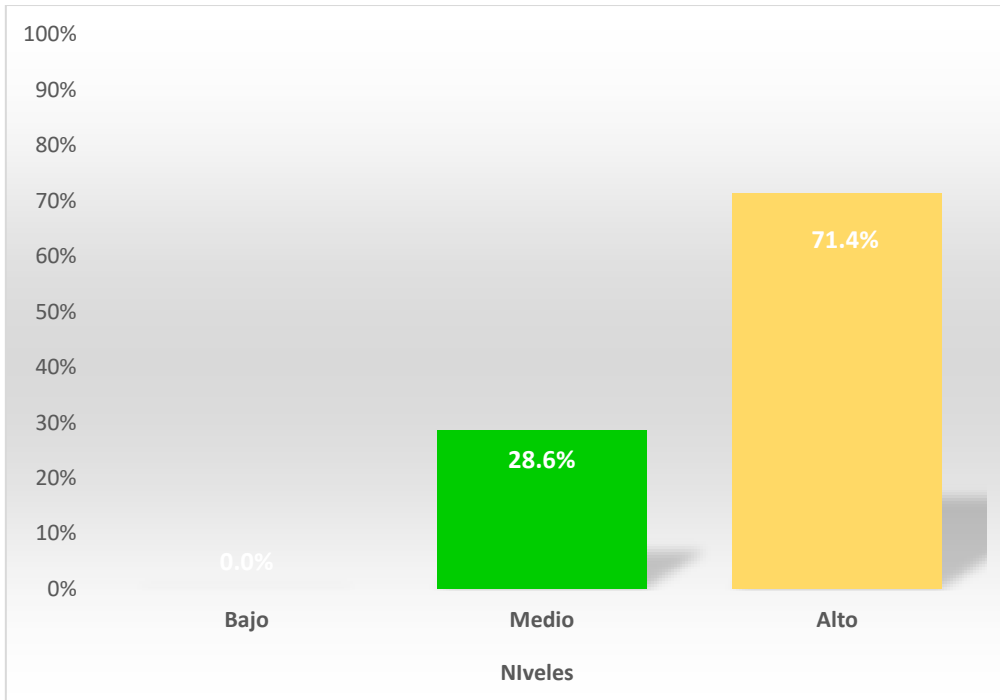
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 9, se visualizó que una mayoría de los trabajadores siendo el 74.3% calificaron con nivel alto su responsabilidad en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría con un 14.3% que calificó a nivel medio y una segunda minoría con un 11.4% que calificó a nivel bajo. Expresando que un gran número del personal muestran responsabilidad en sus funciones asignadas por la empresa evidenciando un nivel alto, donde hay aspectos que se viene mejorando en relación a ello, que incluye llevar una organización de sus labores de manera ordenada y metódica para poder cumplir de manera efectiva y con responsabilidad sus obligaciones con la empresa.

### Dimensión 3: “Liderazgo y trabajo en equipo”

**Figura 10**

*Nivel de liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola MABEL*



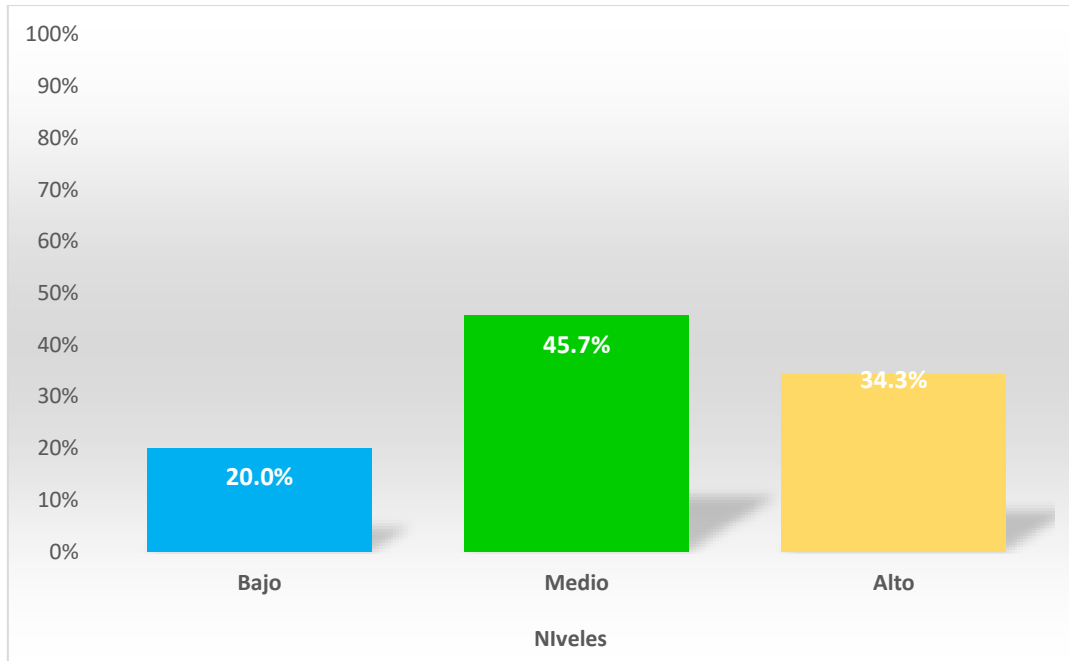
*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 10, se observó que una mayoría de los trabajadores siendo el 71.4% calificaron con nivel alto su liderazgo y trabajo en equipo en la avícola MABEL de Trujillo, mientras una minoría con un 28.6% calificó a nivel medio y no hubo calificación a nivel bajo. Reflejando que un gran número de personal muestra liderazgo y trabajo en equipo en la empresa en un nivel alto, donde hay aspectos que vienen teniendo una mejora significativa en relación a ello, se evidencia que los trabajadores muestran una actitud positiva para el trabajo en grupo y también una actitud de transformación introduciendo metodologías innovadoras que le permitan mejorar su desempeño laboral. Este liderazgo y trabajo en equipo permitirán que los objetivos determinados por la empresa se cumplan correctamente.

#### Dimensión 4: “Formación y desarrollo profesional”

**Figura 11**

*Nivel de formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola MABEL*



*Fuente:* Cuestionario de encuesta

Según la figura 11, se visualizó que una mayoría de los trabajadores siendo el 45.7% calificaron en un nivel medio su formación y desarrollo profesional en la avícola MABEL de Trujillo, seguido de una primera minoría representado por el 34.3% que calificaron a nivel alto y una segunda minoría siendo el 20% calificaron a nivel bajo. Reflejando que una gran parte de colaboradores perciben que la formación y desarrollo profesional dentro de la empresa se encuentra en un nivel regular, lo que significa, que hay aspecto que aún se deberían de mejorar en alineación a ello, como es la fomentación de capacitaciones para repotenciar el desarrollo personal y profesional del trabajador, así como la empresa debería desarrollar talleres o cursos constantemente alineados a las necesidades del trabajador que le permitan elevar su desarrollo personal y así lograr obtener un mejor desempeño laboral.

## Procesos para la evaluación de las hipótesis

Para medir la normalidad de los datos, se utilizó la prueba de “Shapiro-Wilk” la cual determina la distribución normal de los datos de la muestra cuando es inferior a 50 unidades de análisis ( $m > 50$ ).

**Tabla 4**

*Prueba de Shapiro-Wilk – Hipótesis general*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima laboral	,869	35	,001
Desempeño	,961	35	,251

*Nota.* Resultados de significancia de las hipótesis planteadas en la investigación.

En la tabla 4, se empleó la prueba de Shapíro-Wilk, en la cual se obtuvieron para las variables clima laboral y desempeño unos valores de significancia superiores al valor de significancia promedio ( $p < 0,05$ ), por consecuente, los datos presentan una distribución o comportamiento normal o paramétrico y que no hay una evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de normalidad, entonces se debe realizar la prueba de Pearson (prueba paramétrica) para conocer la correlación de las variables y dimensiones de estudio.

- Determinar la relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

**Tabla 5**

*Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y el desempeño de los trabajadores*

		Clima laboral	Desempeño
	Correlación de Pearson	1	,917
Clima laboral	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
	Correlación de Pearson	,917	1
Desempeño	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

*Fuente:* Datos recolectados a partir del cuestionario

La tabla 5 muestra que, el nivel de relación del clima laboral y el desempeño es *positiva y muy alta*, o que el 91.7% de los datos están relacionados. La correlación es directa o positiva; que significa que si una variable aumenta la otra lo hace en el mismo sentido. También que la significancia es 0.001, reflejando que el nivel de error es 1%, siendo inferior al error máximo de 5. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna propuesta “el clima laboral se relaciona de forma positiva con el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023”. En donde se afirma que la empresa si cuenta con un buen clima laboral los trabajadores podrán desarrollar mejor sus actividades designadas evidenciando una mejora en su desempeño laboral, siendo de beneficio para el trabajador y la empresa.

- Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y la motivación de los trabajadores*

		Clima laboral	Motivación
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,763
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Motivación	Correlación de Pearson	,763	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

*Fuente:* Datos recolectados a partir del cuestionario

La tabla 6 muestra que, el nivel de relación del clima laboral y la motivación es *positiva y alta*, o que el 76.3% de los datos están relacionados. La correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido. Así también que la significancia es 0.001, reflejando que el nivel de error es 1%, lo cual es menor al error máximo de 5. Por ende, se acepta la hipótesis alterna planteada “el clima laboral se relaciona de forma positiva con la motivación de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023”.

- Determinar la relación entre el clima laboral y la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

**Tabla 7**

*Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y la responsabilidad de los trabajadores*

		Clima laboral	Responsabilidad
	Correlación de Pearson	1	,664
Clima laboral	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
	Correlación de Pearson	,664	1
Responsabilidad	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

*Fuente:* Datos recolectados a partir del cuestionario

La tabla 7 evidencia que, el nivel de relación del clima laboral y la responsabilidad es *positiva y alta*, o que el 66.4% de los datos están relacionados. La correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace de igual manera. Además, que la significancia es 0.001, reflejando que el nivel de error es 1%, lo cual es menor al error máximo de 5. En consecuencia, se afirma la hipótesis alterna “el clima laboral se relaciona de forma positiva con la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023”.

- Determinar la relación entre el clima laboral y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

**Tabla 8**

*Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores*

		Clima laboral	Liderazgo y trabajo en equipo
	Correlación de Pearson	1	,492
Clima laboral	Sig. (bilateral)		,003
	N	35	35
	Correlación de Pearson	,492	1
Liderazgo y trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,003	
	N	35	35

*Fuente:* Datos recolectados a partir del cuestionario

La tabla 8 muestra que, el nivel de relación del clima laboral y el liderazgo y trabajo en equipo es *positiva y moderada*, o que el 49.2% de los datos están relacionados. La correlación es directa o positiva; en donde si una variable incrementa la otra lo hace de la misma forma. Además que la significancia es 0.003, reflejando que el nivel de error es 3%, siendo menor al error máximo de 5. Por consecuencia, se acepta la hipótesis alterna planteada “el clima laboral se relaciona de forma positiva con el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023”.

- Determinar la relación entre la formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

**Tabla 9**

*Coefficiente de correlación de Pearson del clima laboral y la formación y desarrollo profesional de los trabajadores*

		Clima laboral	Formación y desarrollo profesional
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,892
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Formación y desarrollo profesional	Correlación de Pearson	,892	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

*Fuente:* Datos recolectados a partir del cuestionario

La tabla 9 muestra que, el nivel de relación del clima laboral y la formación y desarrollo profesional es *positiva y alta*, o que el 89.2% de los datos están relacionados. La correlación es directa o positiva; que significa que si una variable aumenta la otra lo hace en el mismo sentido. También que la significancia es 0.01, reflejando que el nivel de significancia es 0,1%, siendo inferior al error máximo de 5. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna propuesta “el clima laboral se relaciona de forma positiva con la formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023”.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

La investigación presentó como objetivo general, determinar la relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023. En donde el clima laboral se relaciona con el desempeño de forma positiva y muy alta con un valor correlacional de 0.917 y con una significancia de 0.001, teniendo un margen de error del 1% menor al error máximo de 5. Por lo que, se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que si el clima laboral es alto también el desempeño será alto en el mismo sentido. Coincidiendo los resultados con Aguiar (2021) en su tesis que tiene por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador, obteniendo en sus hallazgos una correlación positiva y alta con un valor de 0.898 entre las variables y una significancia de 0.000, aceptando su hipótesis alterna donde el clima organizacional tiene relación con desempeño laboral y también un impacto permitiendo un desarrollo óptimo de sus tareas del trabajador en la empresa. Así mismo, se corrobora en lo expresado por Paredes y Quiroz (2021) en su estudio que tiene por propósito determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, en los cuales dichas variables presentan una correlación positiva baja con un valor de 0.294 y una significancia de 0.000, estableciendo que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral del trabajador. Todo ello se sustenta en la Teoría de los sistemas según Likert, quien expresa que el comportamiento que tenga el trabajador en la empresa se debe a causa de ciertos factores siendo uno de ellos las condiciones organizacionales que estos perciben dentro como el clima laboral, la información que reciben por parte de la entidad.

En relación al objetivo específico 1, determinar el nivel del clima laboral de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023. En donde el 45.7% calificaron con nivel medio la variable clima laboral en la empresa, seguido de un 34.3% que calificó a nivel alto y una minoría 20% calificó a nivel bajo, evidenciando que existen carencias en la empresa como lograr la autorrealización personal y profesional del colaborador y mejorar la comunicación interna y externa, como también las condiciones de trabajo para desarrollar mejor sus funciones en miras de lograr un buen desempeño laboral. Coincidiendo con lo expresado por Oña (2021) en su tesis donde sus resultados reflejan que el 77.9% se sienten motivados en un nivel alto, el 73.7% tienen una buena comunicación a nivel alto, el 66.2% se sienten compensados por su trabajo en un nivel alto, por lo que se sienten complacidos y estimulados los trabajadores de laborar en un ambiente o clima laboral adecuado. Por otra parte, también tiene similitud en lo señalado por Shigüe (2020) donde la mayoría del personal de la avícola en un 57.1% están de acuerdo que hay una desorganización y falta de planificación para desarrollar sus labores, evidenciando una deficiente gestión debiendo mejorar la parte administrativa para poder mejorar el desempeño laboral, así también, el 50% está de acuerdo que predomina en la empresa un ambiente de amistad y la otra mitad expresa que no es así, habiendo una confrontación de opiniones, dejando en evidencia que existen conflictos sin resolver para cierto grupo, por lo que se debe de trabajar ese aspecto. Según Guerra (2020) el clima laboral tiene un papel primordial en las condiciones otorgadas en el ambiente de trabajo y que de acuerdo a como los trabajadores lo perciban influirá en su conducta dentro de la empresa.

En relación al objetivo específico 2, determinar el nivel del desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023. En donde el 45.7% calificaron con nivel alto la variable desempeño dentro la empresa, seguido de un 42.9% que calificó a nivel medio y

una minoría 11.4% calificó a nivel bajo, evidenciando que los aspectos donde hay mejorías es en la responsabilidad del trabajador en función a sus tareas designadas, también el liderazgo y trabajo en equipo mirando hacia un mismo objetivo, sin embargo, existen carencias que se deben mejorar en la empresa como la falta de motivación mediante algún tipo de reconocimiento laboral o incentivo económico, y la falta de formación y desarrollo profesional que permita reforzar las capacidades y conocimientos para un mejor desempeño del empleado. Coincidiendo con los resultados de Aguirre (2021) afirmando que el 72.5% presenta un desempeño laboral a nivel alto y un 7.5% a nivel medio, así también, en la dimensión motivación tiene un 72.5% nivel alto, el 23.8% un nivel medio, por lo que los trabajadores tienen buena motivación, de iniciativa laboral, trabajan en equipo y trabajan enfocados en los resultados. Así mismo, tiene semejanza con los hallazgos de Soncco (2021) en donde el desempeño laboral se encuentra a nivel regular con un 57.1%, mostrando que se encuentra en proceso de mejorar y se halló una relación entre el clima organizacional con motivación, desarrollo y formación profesional, liderazgo y trabajo en equipo, y responsabilidad, siendo factores importantes para lograr acrecentar el rendimiento laboral del trabajador. Según Klingner y Nabaldian (2002) el desempeño laboral guarda relación en base al trato que recibe, es decir, si el trato es positivo según lo que espera este será retribuido mediante un mayor compromiso y responsabilidad laboral, buena voluntad y eficiencia para hacer las cosas, lealtad, motivación, entre otros, que impulse a lograr un mayor desempeño laboral.

En relación al objetivo específico 3, determinar la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023. En donde se obtuvo que el nivel de relación del clima laboral y la motivación es positiva y alta con un 0.763, con una significancia de 0.001; aceptando la hipótesis alterna, lo que significa, que si el clima laboral

es alto también la motivación del trabajador será alta en el mismo sentido para así lograr desarrollar un mejor desempeño en sus actividades laborales. Coincidiendo con los resultados de Chagray (2019) afirmando que el nivel de motivación de los trabajadores en su mayoría se encuentra en un nivel bueno con un 52.5%, así mismo, una minoría un nivel regular con un 32.5% y un 15% en un nivel excelente porque la entidad reconoce y valora sus esfuerzos y les brinda beneficios económicos. También, desarrolla factores que implican motivación positiva para generar un comportamiento favorable en el desempeño del trabajador. Por otra parte, el autor Guato (2017) expresó que obtuvo resultados diferentes con respecto a la motivación, en el cual el 43% de empresas casi nunca reconocen y retribuyen los esfuerzos que efectúan los colaboradores, por lo que, se debe incrementar el nivel de motivación del personal y así lograr una mejoría en su desempeño y que el 52% de trabajadores les gustaría recibir recompensas o incentivos económicos tras cumplir con un buen desempeño laboral. Según Soncco (2021) afirma que un colaborador motivado se desempeña mejor cuando se le reconoce su labor y compromiso laboral hacia la empresa mediante premios, viajes, distinciones, dinero, etc.

En relación al objetivo específico 4, determinar la relación entre el clima laboral y la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023. En donde se obtuvo que el nivel de relación del clima laboral y la responsabilidad es positiva y alta con un 0.664, con una significancia de 0.001; aceptando la hipótesis alterna, lo que significa, que si el clima laboral es alto también la responsabilidad del trabajador será alta en el mismo sentido, puesto que se le otorga las condiciones laborales adecuadas para poder lograr desarrollar un mejor desempeño en sus actividades laborales. Presentando una similitud en lo expresado por Soncco (2021) afirmando que mediante la prueba de Spearman, el clima organizacional se relaciona de manera positiva y moderada con la dimensión responsabilidad con un valor

de 0.584 y una significancia de 0.001, por lo tanto, mientras existe un mejor clima organizacional mayor será la responsabilidad laboral del trabajador en la empresa. También, el nivel de responsabilidad de los trabajadores en su mayoría se encuentra en un nivel regular con un 54.3%, así mismo, una minoría en un nivel regular con un 40% y una segunda minoría en un 57% en un nivel malo. Según Soncco (2021) afirma que un trabajador responsable cumple con las funciones designadas por la empresa en el tiempo indicado demostrando un mejor desempeño o rendimiento laboral.

En relación al objetivo específico 5, determinar la relación entre el clima laboral y el liderazgo y trabajo en equipo de la avícola Mabel, Trujillo 2023. En donde se obtuvo que el nivel de relación del clima laboral y la responsabilidad es positiva y moderada con un 0.492, con una significancia de 0.003; aceptando la hipótesis alterna, lo que significa, que si el clima laboral es alto también el liderazgo y trabajo en equipo que demuestra el trabajador será alto en el mismo sentido, puesto que se mantiene la actitud positiva y deseos de que todos contribuyan hacia el mismo objetivo institucional en un 71.4%, para ello deben de lograr un mejor desempeño en sus funciones. Teniendo similitud con lo expresado por Rosales (2021) afirmando que el nivel de equipo de trabajo de los trabajadores en su mayoría se encuentra en un nivel bueno con un 90%, así mismo, una minoría en un nivel muy bueno con un 10% para poder lograr mejorar el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa. Compartiendo los resultados con Chagray et al. (2020) el cual expresó con respecto al liderazgo que, el 97.5% de colaboradores señalan que su superior cuenta con habilidades necesarias, facultad para solucionar conflictos, promueve la mejora constante en el aspecto tecnológico para beneficiar el crecimiento de la entidad. Según Soncco (2021) afirma que el liderazgo es la actitud que presenta el trabajador frente a un grupo de trabajo o a las labores y como estas se organizan para poder cumplir con los objetivos trazados en la empresa.

En relación al objetivo específico 6, determinar la relación entre el clima laboral y la formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023. En donde se obtuvo que el nivel de relación del clima laboral y la formación y desarrollo profesional es positiva y alta con un 0.892, con una significancia de 0.001; aceptando la hipótesis alterna, lo que significa, que si el clima laboral es alto también la formación y desarrollo profesional que demuestra el trabajador será alto en el mismo sentido, puesto que, se realizan mejoras en la empresa teniendo en cuenta al realizar capacitaciones o talleres que refuercen las habilidades o el desarrollo personal y profesional del colaborador en un 45.7%, y así lograr un buen desempeño en sus funciones. Teniendo similitud con el aporte de Guerra (2020) donde la mayoría de colaboradores en un 55.9% están totalmente de acuerdo que sus jefes si fomentan las capacitaciones en la entidad, un 30.63% están de acuerdo que sí existe una buena promoción de capacitaciones, un 10.8% son indiferentes, y un 0.9% y 1.80% están en desacuerdo. Así también, una mayoría en un 51.4% están totalmente de acuerdo que su trabajo si le permite lograr desarrollarse de manera profesional en la empresa, un 40.5% están de acuerdo con ello, un 4.5% son indiferentes, por otra parte, un gran número de trabajadores están de acuerdo 47.75% y totalmente de acuerdo 44.14% que la empresa si contribuye a su formación personal dentro de la empresa, un 5.41% se muestra indiferente. Así mismo, comparte los resultados con Maradiegue (2022) obteniendo en la dimensión desarrollo profesional en su mayoría un nivel regular con un 68.6% según lo expresado por los colaboradores, mostrando que la empresa si se centra en el capital humano elevando su desempeño laboral para lograr así un mejor desarrollo de la empresa. Según Soncco (2021) afirma que la formación y desarrollo profesional del trabajador depende de seguir formándose y capacitándose de manera continua para incrementar sus habilidades,

conocimientos que le permitan realizar sus funciones de forma eficiente llegando a mejorar su desempeño laboral.

En cuanto a las limitaciones, se presentó una demora en el proceso de que los expertos puedan validar los instrumentos de investigación, puesto que, no se tenía respuesta por parte de ellos a la inmediatez, sin embargo, se pudo finalmente contactar y coordinar con profesionales que presentaban grado de maestría y conocían del tema, los cuales accedieron a apoyarnos en la validación de instrumentos, sin tener mayores observaciones en las fichas. Otra limitación fue las deficiencias de la muestra, específicamente en el tamaño de la misma, la cual no fue suficiente debido a que la población del estudio es pequeña, y no se podría lograr obtener resultados mucho más sustanciales que sean de mayor beneficio para los investigadores. Finalmente, fue el poco conocimiento que se tenía para dominar el programa estadístico SPSS de forma efectiva y poder obtener los resultados estadísticos, aplicando las pruebas estadísticas de Shapiro-Wilk y Pearson, la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, sin embargo, gracias a la revisión de ciertos libros de metodología y videotutoriales sobre estadística se pudo obtener el hallazgo de los resultados para dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Así mismo, el estudio presenta implicancia teórica puesto que mostrará la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores, además del aporte que otorga el estudio mediante diversas teorías como: Teoría de Likert, de los Sistemas o de las Metas, también los conceptos e información que muestran los antecedentes de estudio los cuales evidencian en su gran mayoría una relación positiva y alta entre el clima laboral y el desempeño sin distinción del rubro y finalmente el aporte que brindan los resultados que se obtuvieron a través de las encuestas físicas aplicadas a la muestra, para que de esta manera,

se responda al problema y objetivos planteados, así también, brindar recomendaciones para beneficio de la entidad en su propósito de tomar decisiones adecuadas.

También, implicancia práctica, en el cual se refleja la importancia que tiene el talento humano en una organización para lograr el éxito empresarial y el cumplimiento de las metas, para ello, el trabajador debe realizar un buen desempeño dentro de sus funciones diarias, no obstante, esto va a depender de ciertos factores que le ayuden a desarrollarlo de manera óptima, siendo tarea también de la empresa, como es el caso de brindar un buen clima laboral, donde el trabajador se sienta complacido, grato dentro de las instalaciones, contando con buenas condiciones laborales, donde haya una comunicación directa entre distintas áreas, con un líder al mando que pueda motivar a sus trabajadores y supervisar las actividades continuamente, donde el trabajador sienta que tanto el Jefe como todos los trabajadores se involucren laboralmente y también tenga oportunidades de autorrealización tanto personalmente, como laboralmente. Entonces se puede decir, que el clima laboral tiene relación e influencia directa con el desempeño del trabajador.

Por otra parte, en el estudio se generó implicancias metodológicas, presentando una investigación bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional, así mismo, aportó presentando instrumentos “cuestionarios” validados por expertos y confiables aplicados a una muestra de 17 trabajadores de la avícola, también el estudio aportó presentando resultados mediante tablas de frecuencia y estadísticas, así como, la realización de distintas pruebas como la de Shapiro-Wilk y Pearson, que fueron analizados y procesados a través del programa estadístico SPSS versión 2018, donde se determinó los objetivos e hipótesis planteadas obteniendo resultados correlacionales positivos moderados y altos y también significativos, determinando aceptar las hipótesis planteadas en la investigación.

## 4.2. Conclusiones

Según el objetivo general, se determinó que el clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel de manera positiva y muy alta, con un valor correlacional de 0.917 y un valor de significancia de 0.001 por medio de la prueba de Pearson, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna establecida, lo que significa que, los resultados son correlacionales y positivos, donde a mejor clima laboral en la empresa mejor será el desempeño que tenga el colaborador, puesto que aspectos como la autorrealización y condiciones laborales adecuadas se toman en cuenta para lograr alcanzar un mejor desempeño.

De acuerdo al objetivo específico 1, se determinó que el clima laboral de los trabajadores de la avícola Mabel se encuentra en un nivel medio en su gran mayoría con un 45.7%, seguido del 34.3% que lo percibe en un nivel alto y el 20% en un nivel bajo; llegando a reflejar que hay aspectos dentro de las dimensiones del clima laboral como la autorrealización que se debe mejorar o corregir porque presenta un nivel bajo en su mayoría (40%), demostrando que el trabajador no siente que puede desarrollarse tanto personal como profesionalmente en la empresa, así mismo la dimensión comunicación se encuentra en un nivel bajo (42.9%), demostrando que se debe mejorar los canales de comunicación y la dimensión condiciones laborales en un nivel medio (40%), demostrando que se debe dar importancia a la tecnología y disposición de materiales para facilitar el trabajo del personal.

De acuerdo al objetivo específico 2, se determinó que el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel se encuentra en un nivel alto en su mayoría con un 45.7%, seguido del 42.9% que lo califica en un nivel medio y el 11.4% en un nivel bajo; llegando a reflejar que en las dimensiones del desempeño del trabajador hay factores como la responsabilidad y el liderazgo y trabajo en equipo que se vienen desarrollando en la empresa

de manera favorable, sin embargo, factores como la motivación se debe mejorar porque presenta un nivel bajo en su mayoría (45.7%) demostrando que el trabajador no se siente motivado porque la empresa no brinda alguna recompensa o reconocimiento por el buen desempeño realizado, y la dimensión formación y desarrollo profesional se encuentra en un nivel medio (45.7%), porque no se realizan capacitaciones ni talleres continuos para fortalecer completamente las capacidades y conocimientos del trabajador.

Con respecto al objetivo específico 3, se determinó que el clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores de la avícola Mabel de forma positiva y alta con un valor correlacional de 0.763 y una significancia de 0.001 mediante la prueba de Pearson, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que, a mejor clima laboral en la empresa mejor será la motivación que sienta el colaborador para desarrollar sus actividades de manera eficiente y logren así un mejor desempeño.

Con respecto al objetivo específico 4, se determinó que el clima laboral se relaciona con la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel de forma positiva y alta con un valor de 0.664 y nivel de significancia de 0.001 mediante la prueba de Pearson, llegando a afirmar la hipótesis alterna, lo que significa que, a mejor clima laboral en la empresa mejor será la responsabilidad que demuestre el colaborador cumpliendo con sus labores de manera organizada y responsable, llegando a desarrollar un mejor desempeño.

Con respecto al objetivo específico 5, se determinó que el clima laboral se relaciona con el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola Mabel de manera positiva y moderada con un resultado de 0.492 y un valor de significancia de 0.003 a través de la prueba de Pearson, por lo tanto, la hipótesis alterna es aceptada, lo que significa que, a mejor clima laboral en la empresa mejor será el liderazgo y trabajo en equipo que desarrolle

el colaborador por medio del reflejo de una actitud positiva y de cambio permitiendo mejorar su desempeño laboral para cumplir con los propósitos de la entidad.

De acuerdo al objetivo específico 6, se determinó que el clima laboral se relaciona con la formación de desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel de manera positiva y alta, con un valor correlacional de 0.892 y un valor de significancia de 0.001 por medio de la prueba de Pearson, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna planteada, lo que significa que, a mejor clima laboral en la empresa mejor será la formación y desarrollo profesional que tenga el colaborador mediante la obtención de conocimientos que refuercen sus capacidades y habilidades personales y profesionales, permitiéndole mejorar su desempeño laboral.

## Referencias

- Aceituno, C., Silva, R. y Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*.  
[http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno\\_hc\\_2020.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf)
- Aguiar, I. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32905>
- Aguirre, J. (2021). *La gestión comercial y el desempeño laboral en el marco del Covid-19 en la empresa SEDALIB S.A., Trujillo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71398>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N. y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Ciencia Latina*, 6(1), 1382-1393.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Arevalo, E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68618/Ar%c3%a9valo\\_DEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68618/Ar%c3%a9valo_DEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Azañedo, K. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio Flesan-DVC SAC, Cascas – La Libertad, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/106922>

- Bortoluzzi, D. A., Anzilago, M., y Lunkes, R. J. (2019). La influencia de la Cultura Organizacional en la relación entre estrategia y sistema de control gerencial. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 28(3), 675. <https://link.gale.com/apps/doc/A596318894/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=d919b385>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) *El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas*. México. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>
- Campoverde, D. (2022). *Clima Laboral y Desempeño en el personal de salud de una clínica de Trujillo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101189>
- Canales, A., López, J. y Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Carazas, N. (2017). *Valoración y percepción de roles legitimados en la cotidianidad del trabajo y competitividad laboral, de los trabajadores de la empresa Laive SA. Planta Arequipa – 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín].
- Cerna, Y. (2020). *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5677>
- Chagray, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarías Granados SAC – año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3465>

- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Cheng, J., Bai, H. y Hu, C. (2022). The relationship between ethical leadership and employee voice: The roles of error management climate and organizational commitment. *Journal of Management & Organization*, 28(1), 58-76. doi:10.1017/jmo.2019.49
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- El peruano (10 de Setiembre del 2018). *Clima laboral influye en la productividad empresarial*. <https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividad-empresarial-70930.aspx>
- ESAN. (2019). ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados? <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>
- Espino, L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones Chiclayo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107914>
- Fadhlurrahman, M. (2021). *The Influence Of Quality Of Work Life And Organizational Climate On Job Performance Through Job Satisfaction In PT. Titian Energi Indonesia*. Yogyakarta: *Department of Management*. <https://dspace.uin.ac.id/handle/123456789/31525>
- Farias, N. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82075>

- Flores, J. y Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Revista Ciencia Latina*, 6(4), 634-647. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2608](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608)
- Gestión (20 de Agosto del 2018). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. <https://www.google.com/amp/s/gestion.pe/amp/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>
- Gestión (2021). *Clima Laboral*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Guato, S. (2017). *Metodología de evaluación del clima organizacional en el desempeño laboral en las empresas del sector avícola de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/26949>
- Guerra, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7173>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7° edición). McGraw-Hill Education. [https://tubiblioteca.utp.edu.pe/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=27548&shelfbrowse\\_itemnumber=70789&gclid=EAIAIQobChMItYzcmJ6D9wIVGjKRCh0UQAoeEAAYASAAEgInr\\_D\\_BwE](https://tubiblioteca.utp.edu.pe/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=27548&shelfbrowse_itemnumber=70789&gclid=EAIAIQobChMItYzcmJ6D9wIVGjKRCh0UQAoeEAAYASAAEgInr_D_BwE)

- Jaime, A. y Roncal, D. (2022). *Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93643>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC
- León, M. (2022). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Las Microempresas Del Sector Comercial Del Cantón La Libertad*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7581>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (págs. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co.
- Maradiegue, P. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110063/Maradiegue\\_DPR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110063/Maradiegue_DPR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, A. y Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U, 5ª Edición. [https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia\\_%C3%91aupas\\_5aEd.pdf](https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf)

- Oña, K. (2022). *Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3767>
- Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 46, 83-95. <http://10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pariona, R., Rivero, Z., González, R. y Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-314.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>
- Romero, R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa EMAPAB SA., Distrito de Bagua, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87802?show=full>
- Rosales, S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Panificación Arte Distribuidores SAC-Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67822>
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es).
- Sanchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2019). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Scarborough, V. (2019). When Collaborators Collaborate. *CoatingsTech*, 16(5), 56.  
[fromhttps://link.gale.com/apps/doc/A603633002/AONE?u=univcv&sid=AONE  
&xid=8eacd089](https://link.gale.com/apps/doc/A603633002/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=8eacd089)
- Shigüe, E. (2020). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Avícola Pérez de la Ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31958>
- Soncco, G. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74085>
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la investigación científica*.  
[http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo\\_Metodolog%  
c3%ada\\_de\\_la\\_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo_Metodolog%<br/>c3%ada_de_la_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, G. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo].  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14128>
- Vermeulen, M., Kreijns, K. y Evers, A. (2022). Transformational leadership, leader–member exchange and school learning climate: Impact on teachers’ innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 491-510. <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

## Anexos

### ANEXO 1.

#### *Matriz de consistencia*

<b>Título:</b> Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola MABEL, Trujillo 2023					
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población</b>
¿Cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel del clima laboral de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.</li> <li>• Determinar el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.</li> <li>• Determinar la relación entre el clima laboral y la</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El clima laboral se relaciona de forma positiva con el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.</p> <p><b>Hipótesis nula</b></p> <p>El clima laboral no se relaciona de forma positiva con el desempeño de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El clima laboral se relaciona de forma positiva con la</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Clima laboral</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Fin que persigue</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Alcance</b></p> <p>correlacional</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p>	<p>35 trabajadores de la Avícola MABEL, Trujillo 2023.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>35 trabajadores de la Avícola MABEL, Trujillo 2023.</p>

---

motivación de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

- Determinar la relación entre el clima laboral y la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- Determinar la relación entre el clima laboral y el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- Determinar la relación entre el clima laboral y la formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

motivación de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

- El clima laboral se relaciona de forma y significativa con la responsabilidad de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- El clima laboral se relaciona de forma positiva con el liderazgo y trabajo en equipo de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.
- El clima laboral se relaciona de forma positiva con la formación y desarrollo profesional de los trabajadores de la avícola Mabel, Trujillo 2023.

**Instrumento:**

Cuestionario

## ANEXO 2.

### *Matriz de operacionalización de variables*

<b>Título:</b> Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola MABEL, Trujillo 2023					
<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Variable 1:</b>  Clima laboral	Conocido como el comportamiento que tienen los colaboradores en la organización en el cual ejercen sus actividades profesionales, todo ello influenciado por el ambiente que se genera en el entorno organizacional, así mismo, por las emociones de las personas involucradas y entidad (Berberoglu, 2018).	El clima laboral se realizará en base a una encuesta que será medida en la escala ordinal enviada a los colaboradores de la avícola MABEL, Trujillo 2023.	Autorrealización	Desarrollo personal Desarrollo profesional. Superación Profesional	Ordinal  1=Totalmente en
			Involucramiento laboral	Compromiso Identificación	
			Supervisión	Inspección laboral Evaluación de actividades	3=Indeciso 4= De acuerdo
			Comunicación	Canales de comunicación Comunicación interna Comunicación externa.	5=Totalmente de acuerdo
			Condiciones laborales	Tecnología Elementos materiales	



### ANEXO 3

#### Matriz de instrumentos

**Título:** Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola MABEL, Trujillo 2023

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Variable 1:</b> Clima laboral	Autorrealización	Desarrollo personal	1. ¿Me siento con oportunidades de desarrollo personal dentro de la avícola MABEL?					
		Desarrollo profesional	2. ¿Me siento seguro de mi nivel de logro para desarrollarme profesionalmente?					
		Superación personal	3. ¿Los jefes de área están comprometidos para superación profesional?					
	Involucramiento laboral	Compromiso	4. ¿Me siento comprometido con los objetivos de la avícola MABEL?					
		Identificación	5. ¿Me considero una pieza importante dentro de la avícola MABEL? 6. ¿Me siento identificado con la avícola MABEL?					
	Supervisión	Inspección laboral	7. ¿Los supervisores brindan apoyo en las actividades laborales o problemas dentro del área laboral?					
		Evaluación de actividades	8. ¿Mis supervisores inspeccionan las actividades asignadas a mi cargo? 9. ¿Mis supervisores evalúan constantemente las actividades asignadas a mi cargo?					
	Comunicación	Canales de comunicación	10. ¿Existe adecuados canales de comunicación dentro de la avícola MABEL?					
		Comunicación interna	11. ¿En la avícola se fomenta y promueve la comunicación interna?					
	Condiciones laborales	Comunicación externa	12. ¿En la avícola la comunicación externa es clara y precisa?					
		Tecnología	13. ¿En la avícola se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
		Elementos materiales	14. ¿En la avícola se dispone de materiales y equipos que brindan mejor facilidad a las actividades laborales?					

Fuente: Soncco (2021). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74085>

**Título:** Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la avícola MABEL, Trujillo 2023


Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
<b>Variable 2:</b> Desempeño	Motivación	Recompensa económica	1. ¿La avícola brinda una recompensa económica a sus colaboradores por su buen desempeño?						
		Reconocimiento	2. ¿La avícola les otorga un reconocimiento a sus trabajadores por cumplir sus objetivos?						
		Valores organizacionales	3. ¿En la avícola se promueven los valores organizacionales?						
	Responsabilidad	Cumplimiento de tareas de	Organización de labores	4. ¿Cumplo con las actividades o tareas designadas dentro de la avícola MABEL?					
			Influencia laboral	5. ¿Organiza y desarrolla su trabajo de manera metódica y ordenada?					
			Actitud	6. ¿Cumple con su trabajo y demuestra responsabilidad?					
	Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Actitud	7. ¿Responde de manera clara y oportuna las dudas del trabajador de la avícola influenciando para el desarrollo de la misma?					
			Trabajo en equipo	8. ¿Se muestra atento con una actitud de cambio, incorporando nuevas metodologías de trabajo?					
			Actitud	9. ¿Demuestra una actitud positiva hacia el trabajo en equipo?					
	Formación y desarrollo profesional	Capacitación	Capacitación	10. ¿Los jefes promueven capacitaciones para reforzar el desarrollo profesional y personal?					
			Talleres o cursos	11. ¿Su trabajo le permite desarrollarse de manera profesional?					
			Talleres o cursos	12. ¿La avícola MABEL promueve el desarrollo personal?					


Fuente: Soncco (2021). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74085>

## ANEXO 4


### Validación de instrumentos


Experto N°1: Mg. Jesús Milagros Córdova Arbulú

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS							
Título de la investigación:		CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA AVÍCOLA MABEL, TRUJILLO 2023					
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial					
Eje temático		Clima laboral					
Tipo de instrumento (Marcar con X)	Cuestionario	X	Guía de entrevista		Guía de Observación	Ficha de análisis Documental	Otro instrumento:
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>							
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones			
		SÍ	NO				
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X					
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X					
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X					
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X					
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X					
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X					
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X					
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X					
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X					
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X					
<p>Sugerencias: Es recomendable usar instrumentos que midan el desempeño laboral 360. Sin embargo es factible tomar la referencia del autor en cita original.</p>							
<p>Nombre completo: Jesús Milagros Córdova Arbulú</p> <p>DNI: 40405271</p> <p>Especialidad y Grado: Ingeniería de Sistemas Magister en Educación con mención en Didáctica de la Educación Superior</p>							
						 Firma del Experto	


MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS									
Título de la investigación:		CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA AVÍCOLA MABEL, TRUJILLO 2023							
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial							
Eje temático		Desempeño							
Tipo de instrumento (Marcar con X)	Cuestionario	X	Guía de entrevista		Guía de Observación		Ficha de análisis Documental		Otro instrumento:
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>									
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones					
		SÍ	NO						
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X							
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X							
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X							
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X							
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X							
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X							
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X							
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X							
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X							
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X							
<p>Sugerencias:</p>									
<p>Nombre completo: <u>Jesús Mitegoras Córdoba Arbuló</u></p> <p>DNI: <u>40405211</u></p> <p>Especialidad y Grado: <u>Ingeniería de Sistemas</u> <u>Magister en Educación con mención en Didáctica de la Educación Superior</u></p> <div style="text-align: right;">               Firma del Experto         </div>									


Experto N°2: Mg. Pamela Herrera Quiroz

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS							
Título de la investigación:		CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA AVÍCOLA MABEL, TRUJILLO 2023					
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial					
Eje temático		Clima laboral					
Tipo de instrumento (Marcar con X)	Cuestionario	X	Guía de entrevista		Guía de Observación	Ficha de análisis Documental	Otro instrumento:
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>							
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones			
		SÍ	NO				
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X					
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X					
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X					
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X					
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X					
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X					
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X					
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X					
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X					
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X					
<p>Sugerencias:</p>							
<p>Nombre completo: Pamela Herrera Quiroz</p> <p>DNI: 46841190</p> <p>Especialidad y Grado: Magister en Marketing y Gestión Comercial</p>							
						 Firma del Experto	

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS						
Título de la investigación:		CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA AVÍCOLA MABEL, TRUJILLO 2023				
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial				
Eje temático		Desempeño				
Tipo de instrumento (Marcar con X)	Cuestionario	X	Guía de entrevista	Guía de Observación	Ficha de análisis Documental	Otro instrumento:
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>						
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones		
		SÍ	NO			
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X				
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X				
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X				
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X				
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X				
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X				
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X				
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X				
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X				
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X				
<p>Sugerencias:</p>						
Nombre completo:		Pamela Oriana Herrera Quiza				
DNI:		46841090				
Especialidad y Grado:		Magister en Marketing y Gestión Comercial				
					 Firma del Experto	

## Experto N°3: Mg. Karina Cárdenas Rodríguez

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS									
Título de la investigación:		CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA AVÍCOLA MABEL, TRUJILLO 2023							
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial							
Eje temático		Clima laboral							
Tipo de instrumento (Marcar con X)	Cuestionario	X	Guía de entrevista		Guía de Observación		Ficha de análisis Documental		Otro instru- mento: _____
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>									
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones					
		SÍ	NO						
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X							
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X							
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X							
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X							
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X							
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X							
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X							
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X							
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X							
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X							
<p><b>Sugerencias:</b></p>									
<p>Nombre completo: <i>Karina Cárdenas Rodríguez</i></p> <p>DNI: <i>18165440</i></p> <p>Especialidad y Grado: <i>Maestría en Ciencias y Estadística Aplicada</i></p> <div style="text-align: right;">         Firma del Experto     </div>									

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS							
Título de la investigación:		CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA AVÍCOLA MABEL, TRUJILLO 2023					
Línea de investigación:		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial					
Eje temático		Desempeño					
Tipo de instrumento (Marcar con X)	Cuestionario	X	Guía de entrevista		Guía de Observación	Ficha de análisis Documental	Otro instrumento: _____
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>							
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones			
		SÍ	NO				
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X					
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X					
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X					
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X					
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X					
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X					
7	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X					
8	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? (Sólo cuestionario)	X					
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? (Sólo cuestionario)	X					
10	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X					
<p>Sugerencias:</p> <p style="margin-left: 20px;"><i>Citar fuente original del instrumento</i></p>							
Nombre completo:		<i>Karina Carón Rojas Rodríguez</i>					
DNI:		<i>18169440</i>					
Especialidad y Grado:		<i>Maestría Ciencias y Estadística Aplicada</i>					
						 Firma del Experto	

## ANEXO 5

### Carta de autorización de uso de información de la empresa

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA  
PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE  
SUFICIENCIA PROFESIONAL**



Yo Santos Elías Grados Torres, identificado con DNI 27421754, como representante legal de la empresa distribuidora Avícola Mabel S.A.C con R.U.C. N° 20539829727 ubicada en Manco Cápac 752 Urb. Vista Alegre el cual pertenece al distrito de Víctor Larco Herrera de la ciudad de Trujillo del departamento de la Libertad.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN A:

- 1) Tomas Castillo Wendolyn Paola, con DNI 73712173
- 2) Nomberto Vásquez Carlos Jonathan, con DNI 41442282

Egresados de la (x) Carrera profesional o ( ) Programa de Postgrado de Administración de Empresas para que utilice la información necesaria de la empresa:

- Lista de trabajadores de la empresa y sus respectivos puestos.
- Información general de la empresa.
- Información general del personal de la empresa.

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, ( x)Tesis o ( )Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( )Bachiller, ( )Maestro, ( )Doctor o ( x)Título Profesional.

Para su validez tomar en cuenta los documentos que deberán adjuntar, según los siguientes casos:

- 1) Para el caso de empresas privadas y formalizadas, se deberá adjuntar:
  - La vigencia de Poder o la consulta RUC (la fecha no debe superar los tres (3) meses de antigüedad o posterior a la firma del presente documento para Tesis y Suficiencia Profesional)
  - En el caso de presentar consulta RUC, adjuntar copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 2) Para el caso de entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro (ONGs y similares), se deberá adjuntar:
  - Resolución u otro documento oficial que evidencie que la persona que autoriza es la autoridad competente en ejercicio.
  - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec del representante o autoridad competente en ejercicio.
- 3) Para el caso de personas naturales, personas naturales con negocio, pequeñas y microempresas empresas, se deberá adjuntar:
  - Ficha RUC 10 o 15 o 17 de ser el caso (fuerzas armadas, extranjeros, etc.)
  - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec / Carnet de extranjería del representante Legal.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.  
( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( x ) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma del Representante Legal o Autoridad  
DNI o CE: 27421754

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del egresado (1)  
DNI: 73712173



Firma del egresado (2)  
DNI: 41442282

## ANEXO 6

### *Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento de la variable Clima laboral

#### **Escala: Confiabilidad\_CLIMA LABORAL**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	35	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.930	.932	14

Instrumento de la variable Desempeño

**Escala: Confiabilidad\_DESEMPEÑO**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	35	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.869	.878	12

# ANEXO 7

Base de datos

		V1_CLIMA LABORAL														V2_DESEMPEÑO											
		D1_Autorrealización			D2_Involucramiento laboral			D3_Supervisión			D4_Comunicación			D5_Condiciones laborales		D1_Motivación			D2_Responsabilidad				D3_Liderazgo y trabajo en equipo		D4_Formación y desarrollo profesional		
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Encuestados	1	3	1	2	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2
	3	1	4	1	3	5	4	2	5	5	1	1	1	2	2	1	1	1	4	5	5	5	5	4	1	4	2
	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
	5	3	1	2	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
	6	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2
	7	1	4	1	3	5	4	2	5	5	1	1	1	2	2	1	1	1	4	5	5	5	5	4	1	4	2
	8	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
	9	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
	10	5	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	5	2	5	2	4	1	3	5	2	1	3
	11	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3
	12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	13	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	1	2	3	4	3	3	2	4	2	3
	14	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	3	2	5	5	4	5
	15	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	1	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
	16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	17	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
	18	3	1	2	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
	19	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2
	20	1	4	1	3	5	4	2	5	5	1	1	1	2	2	1	1	1	4	5	5	5	5	4	1	4	2
	21	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
	22	3	1	2	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
	23	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	3	3	2
	24	1	4	1	3	5	4	2	5	5	1	1	1	2	2	1	1	1	4	5	5	5	5	4	1	4	2
	25	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
	26	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
	27	5	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	5	2	5	2	4	1	3	5	2	1	3
	28	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3
	29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	30	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	1	2	3	4	3	3	2	4	2	3
	31	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	3	2	5	5	4	5
	32	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	1	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
	33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	34	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
	35	5	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	5	2	5	2	4	1	3	5	2	1	3



## ANEXO 9

### Ficha RUC de la avícola MABEL SAC.



**FICHA RUC : 20539829727**  
**AVICOLA MABEL S.A.C.**  
Número de Transacción : 42152518  
CIR - Constancia de Información Registrada

**Información General del Contribuyente**

Apellidos y Nombres ó Razón Social : AVICOLA MABEL S.A.C.  
 Tipo de Contribuyente : 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA  
 Fecha de Inscripción : 14/09/2012  
 Fecha de Inicio de Actividades : 14/09/2012  
 Estado del Contribuyente : ACTIVO  
 Dependencia SUNAT : 0061 - I.R.LA LIBERTAD-PRICO  
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO  
 Emisor electrónico desde : 01/03/2019  
 Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 01/03/2019),BOLETA (desde 01/03/2019)

**Datos del Contribuyente**

Nombre Comercial : -  
 Tipo de Representación : -  
 Actividad Económica Principal : 4620 - VENTA AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMAS AGROPECUARIAS Y ANIMALES  
 Actividad Económica Secundaria 1 : VIVOS  
 Actividad Económica Secundaria 2 : 4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA  
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : -  
 Sistema de Contabilidad : MANUAL  
 Código de Profesión / Oficio : -  
 Actividad de Comercio Exterior : SIN ACTIVIDAD  
 Número Fax : -  
 Teléfono Fijo 1 : 44 - 328679  
 Teléfono Fijo 2 : -  
 Teléfono Móvil 1 : 44 - 961052969  
 Teléfono Móvil 2 : -  
 Correo Electrónico 1 : avicolamabelsac@gmail.com  
 Correo Electrónico 2 : -

**Domicilio Fiscal**

Actividad Economica : 4620 - VENTA AL POR MAYOR DE MATERIAS PRIMAS AGROPECUARIAS Y ANIMALES  
 Departamento : VIVOS  
 Provincia : LA LIBERTAD  
 Distrito : TRUJILLO  
 Tipo y Nombre Zona : VICTOR LARCO HERRERA  
 Tipo y Nombre Vía : URB. VISTA ALEGRE  
 Nro : CAL. MANCO CAPAC  
 Km : 752  
 Mz : -  
 Lote : -  
 Dpto : -  
 Interior : -  
 Otras Referencias : -  
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : OTROS.

**Datos de la Empresa**

Fecha Inscripción RR.PP : 11/09/2012  
 Número de Partida Registral : 11199226  
 Tomo/Ficha : -  
 Folio : -  
 Asiento : -  
 Origen del Capital : NACIONAL  
 País de Origen del Capital : -

**Registro de Tributos Afectos**

Tributo	Afecto desde	Marca de Exoneración	Exoneración Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	14/09/2012	-	-	-
RENTA-3RA. CATEGOR.-CTA.PROPIA	14/09/2012	-	-	-
IMR,TEMPORAL A LOS ACTIV.NETOS	01/03/2022	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/11/2015	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/03/2015	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/03/2015	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/03/2015	-	-	-

**Representantes Legales**

Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
----------------------------	---------------------	-------	---------------------	-------------	------------------------------

DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -27421754	GRADOS TORRES SANTOS ELIAS Dirección ---- SECTOR LOS MANGUITOS CAL. LOS GIRASOLES 138	GERENTE GENERAL Ubigeo LA LIBERTAD TRUJILLO VICTOR LARCO HERRERA	16/02/1971 Teléfono 13 --	11/09/2012 Correo -	-
--------------------------------------	---	---	---------------------------------	---------------------------	---

Otras Personas Vinculadas						
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vinculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -27421754	GRADOS TORRES SANTOS ELIAS Dirección	SOCIO Ubigeo ---	16/02/1971 Teléfono ---	11/09/2012	- Correo -	50.00000000
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vinculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -40881359	GRADOS TORRES WILSON JESUS Dirección	SOCIO Ubigeo ---	14/03/1979 Teléfono ---	11/09/2012	- Correo -	50.00000000

**Importante**

La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.

Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

Recuerde que es obligatorio consultar periódicamente su Buzón Electrónico SOL, para conocer de forma oportuna las notificaciones e información de interés que faciliten el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y aduaneras.

Para ir a su Buzón Electrónico [Ingrese Aquí](#)

DEPENDENCIA SUNAT  
 Fecha:29/02/2024  
 Hora:14:34