

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

**Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa
Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024**

Autora: Bach. Reyes Nizama, Nicolle Stefanie

Asesor: Dr. Mozo Blas, Carlos Francisco

Trujillo-Perú

2024

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi DIOS

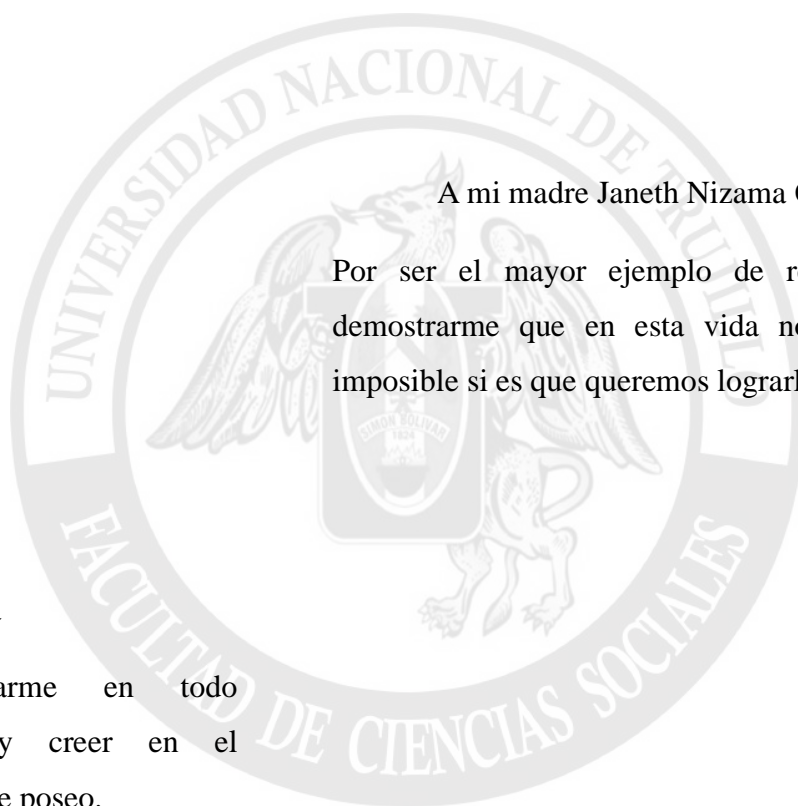
Por ser el pilar fundamental para continuar con la realización de mi tesis, dándome la fortaleza y sabiduría necesaria en cada momento.

A mi madre Janeth Nizama Ch.

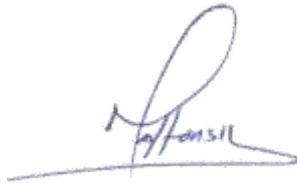
Por ser el mayor ejemplo de resiliencia y demostrarme que en esta vida no hay nada imposible si es que queremos lograrlo.

A mi familia

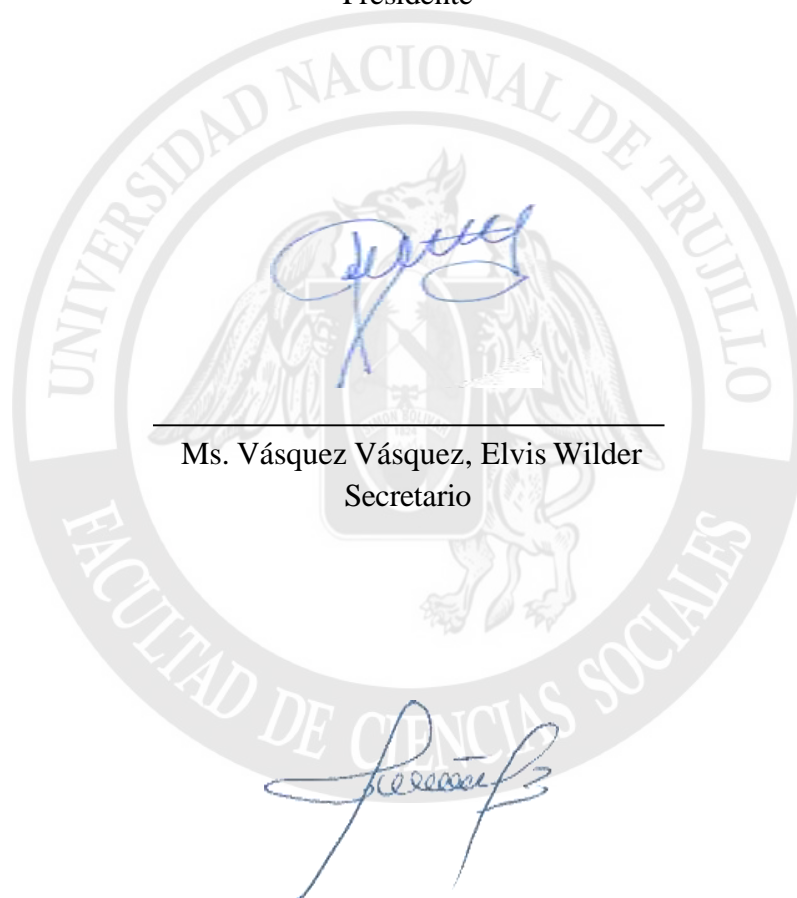
Por apoyarme en todo momento y creer en el potencial que poseo.



JURADO DICTAMINADOR



Dr. Lavado Ibañez, Manuel Alfonso
Presidente



Ms. Vásquez Vásquez, Elvis Wilder
Secretario



Dr. Mozo Blass, Carlos Francisco
Vocal

AGRADECIMIENTO

A mis profesores quienes aportaron con sus conocimientos a lo largo de los 5 años de mi carrera profesional. Sin duda que sus enseñanzas han sido el impulso para seguir apostando por Trabajo Social.

A mi asesor de Tesis Dr. Carlos Mozo Blas. por su dedicación y paciencia gracias a sus esfuerzos hemos logrado culminar la presente investigación de manera satisfactoria.

A los colaboradores de Agrícola Cerro Prieto S.A. quienes aportaron con su participación en el desarrollo de la presente investigación.



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dirección de Ética en Investigación

ANEXO 30

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

N°:2490415533 F. 13/01/25UNT

1. Investigador: Reyes Nizama, Nicolle Stefanie

DNI: 70282811

Código: 3272500918

2. Asesor: Dr. Mozo Blas, Carlos Francisco

3. Tipo de Investigación: Tesis

1. Título de Trabajo de Investigación: Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, Distrito de Pacanga, 2024.

2. Fecha de evaluación:19-octubre-2024

3. Software anti plagió: **TURNITIN**

4. Porcentaje de Informe de Originalidad: 20 %

Porcentaje de originalidad	Resultado de Evaluación
Hasta el 20%	APROBADO
Mayor a 20%	**

Humberto Manuel Vega Llerena
Presidente de Comité de Ética

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado Dictaminador:

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social, pongo a vuestra consideración la presente tesis denominada: **Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024**, con la finalidad de optar el grado de optar el Título de Licenciada en Trabajo Social.

Por tal motivo dejo a vuestro elevado criterio profesional la presente Tesis para su correspondiente evaluación, agradeciendo de antemano las correcciones y sugerencias que sirvan para enriquecer y fortalecer mi formación profesional.

Atentamente.

Trujillo, 10 de octubre del 2024



Reyes Nizama, Nicolle Stefanie
Bachiller en Ciencias Sociales

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
JURADO DICTAMINADOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD.....	iv
PRESENTACIÓN	v
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I.INTRODUCCIÓN	1
1.1.Realidad Problemática.....	1
1.2.Antecedentes.....	3
1.3.Marco Teórico	5
1.3.1.Teorías de Litwin y Stringer.....	5
1.3.2.Teoría de dos factores o teoría de Herzberg.....	6
1.4.Marco Conceptual.....	6
1.4.1.Clima laboral.....	6
1.4.2.Satisfacción laboral	7
1.5.Justificación Académica	7
1.6.Problema Científico	8
1.7.Hipótesis.....	8
1.7.1.General.....	8
1.7.2.Específicas	8
1.8.Objetivos	8
1.8.1.General.....	8
1.8.2.Específicos	8
II.MATERIAL Y MÉTODOS	9
2.1.Métodos	9

2.1.1.Inductivo	9
2.1.2.Deductivo.....	9
2.1.3.Descriptivo.....	9
2.1.4.Estadístico	9
2.2.Técnicas	9
2.2.1.Recopilación bibliográfica.....	9
2.2.2.Entrevista.....	10
2.3.Instrumentos.....	10
2.3.1.Guía de Entrevista	10
2.3.2.Cuestionario	10
2.4.Población y muestra	10
III.RESULTADOS.....	11
3.1.Aspectos generales de Agrícola Cerro Prieto S.A., distrito de Pacanga.	11
3.1.1.Ubicación.....	11
3.1.2.Misión.....	11
3.1.3.Visión	11
3.1.4.Valores corporativos.....	11
3.1.5.Cultivos.....	12
3.2.Clima laboral y satisfacción	12
3.2.1.Clima laboral	12
3.2.2.Organización.....	13
3.2.3.Ambiente físico.....	14
3.2.4.Recompensas e incentivos	15
3.2.5.Beneficios laborales.....	16
3.2.6.Desarrollo personal	17
3.2.7.Relaciones interpersonales	18
3.2.8.Trabajo en equipo.....	19
3.2.9.Liderazgo	20
3.2.10.Satisfacción laboral.....	21

IV.DISCUSIÓN	22
V.CONCLUSIONES	36
VI.RECOMENDACIONES	38
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
VIII. ANEXOS.....	47



RESUMEN

La presente tesis se realizó con finalidad de analizar la manera en que el clima organizacional influye en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

Se enfatizó a considerar tipo en base investigación de manera aplicada esto teniendo como cierta base dicho diseño en forma descriptivo, en cuanto a dicha muestra 169 colaboradores con estos se tendió a trabajar en manera de aplicación de dichos métodos y ciertas técnicas de la propia investigación en manera cuantitativa conformada por dicha encuesta y de manera cualitativa enfocada aquella observación en manera directa y finalmente enfocada en aquella entrevista de cierre.

De los connotados resultados que tendieron obtenerse puede por si demostrar que el deficiente clima en manera laboral (52 %) y falta de ciertas recompensas y por ende incentivos en manera laborales (57 %) generan regular satisfacción en manera laboral (75 %) de colaboradores de la empresa en estudio.

Finalmente, como dicho resultado se tendió a concluir que aquellas políticas que tendieron a ya estar establecidas por la propia empresa tienden ser bien concebidas por dichos colaboradores y por ende en ciertas oportunidades dicha gerencia la actualiza sus propios documentos de cierta gestión y enfoca a la connotada remuneración de manera económica que no tiende a cumplir con dichas expectativas de forma salariales de los diferidos trabajadores

La presente tesis se enfatiza en: I. Introducción: Realidad problemática, antecedentes, bases teóricas y marco conceptual; II. Materiales y métodos; III. Presentación de resultados; IV. Discusión de resultados. V. Conclusiones; VI. Recomendaciones. VII. Referencias bibliográficas y Anexos.

PALABRAS CLAVE: Ambiente laboral, productividad laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This This thesis was carried out in order to analyze the way in which the organizational climate influences the satisfaction of the collaborators of the company Agricola Cerro Prieto S.A, Pacanga district, 2024.

It was emphasized to consider the type of research in an applied manner, having as a certain basis said design in a descriptive form, as for said sample of 169 collaborators with whom it was tended to work in the manner of applying said methods and certain techniques of the research itself in a quantitative manner made up of said survey and in a qualitative manner focused on that observation in a direct manner and finally focused on that closing interview.

From the notable results that tended to be obtained, it can be shown that the poor work environment (52%) and lack of certain rewards and therefore work incentives (57%) generate regular work satisfaction (75%) of collaborators of the company under study.

Finally, as a result, it was concluded that those policies that tended to be already established by the company itself tend to be well conceived by said collaborators and therefore, on certain occasions, said management updates its own documents of certain management and focuses on the well-known remuneration in an economic way that does not tend to meet said expectations of the salary form of the deferred workers.

This thesis emphasizes on: I. Introduction: Problematic reality, background, theoretical bases and conceptual framework; II. Materials and methods; III. Presentation of results; IV. Discussion of results. V. Conclusions; VI. Recommendations. VII. Bibliographic references and Annexes.

KEY WORDS: Work environment, work productivity, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El propósito de dicha presente investigación se ha especificado en analizar la manera en que dicho clima del lado organizacional influye por si en la propia satisfacción de aquellos colaboradores de empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

En los últimos años Perú ha experimentado por si una connotada crisis de tipo política de manera inestable lo que diversificaba y por ende dificultaba el posible acceso y la gestión de los propios recursos.

Además, en el transitado lugar de trabajo por si ninguna buena gestión por muy buena que sea puede por si mejorar de manera eficaz aquellas carreras de ciertos talentos y por ende garantizar el bienestar propio de todos los connotados trabajadores donde puedan ejercer plenamente sus derechos y obligaciones.

El principal objetivo propio a dicho estudio tiende a comprender el clima en manera organizacional y la propia satisfacción de manera laboral ya que tiende ser aquel efecto de la propia felicidad alcanzada en el ambiente de tipo laboral y está íntimamente ligado al buen desempeño en materia laboral lo que constituye una fortaleza para la propia empresa.

Por ello tiende ser importante el brindar a cada connotado colaborador aquellas herramientas que logren ser óptimas para desarrollar su trabajo diario para alcanzar las metas institucionales trazadas en cada organización.

Por lo tanto, dicha empresa al brindar aquellas herramientas adecuadas a sus trabajadores, también impactará positivamente a los diferidos trabajadores ofreciéndoles ciertos incentivos y promociones; así como a los usuarios quienes logran ir brindando servicios reflejados de alta calidad esto a los consumidores finales.

1.1. Realidad Problemática

Actualmente, la productividad de las diversificadas empresas se ve afectada por diferentes factores o desventajas percibidas por sus empleados, quienes forman parte importante de la propia empresa pues según diferentes transitados estudios, los trabajadores satisfechos pueden ser por ende hasta un 12% más productivos cada mes.

A nivel internacional tiende a darse entre las diversas empresas lo cual enlaza y podemos mencionar a Google (2015) porque anteriormente ha investigado el tema de la propia satisfacción en lo laboral, debido a que la empresa ha invertido en políticas de cuidado de sus empleados y está tratando de aumentar su nivel de posible satisfacción en 37, %.

Los horarios de trabajo no tienden ser flexibles, sin mencionar que la gente trabaja más de 10 horas al día y los empleados están sobrecargados de trabajo, lo que provoca estrés y depresión.

En el diverso contexto nacional se tiende a diversificar un artículo del diario Gestión (2014) informó sobre investigaciones realizadas por empresas de Lima, Arequipa y Chiclayo del sector bancario, telecomunicaciones, servicios y en manera de aquella minería, que el 45% de la población admite que no hay adecuado ambiente laboral. Como resultado, el 52% de los empleados por si encuestados dice que las opiniones e ideas no se valoran en su lugar de trabajo, mientras que el 7% cree que sí. En cuanto a los ingresos por salario, sólo el 8% está satisfecho con el salario pagado, mientras que sólo 45% lo considera bueno y el 47% está insatisfecho y por ende 51% hombres entre 18 y 46 años, muestra que el 76% de los peruanos están insatisfechos con su trabajo.

En sus puestos de trabajo, el 20% dijo que su ambiente laboral era malo, mientras que el 12% dijo que no estaba satisfecho con el salario que recibía, y el 10% dijo que la estructura organizacional no contribuía a su desempeño, luego solo el 10% dijo que no estaban insatisfechos.

No se les permitió aportar nuevas ideas y por ende finalmente 7% respondió con insatisfacción porque no se les dieron oportunidades de promoción.

Se especializa en la comercialización de productos avícolas en Huaraz, Chiclayo, Cajamarca, Chimbote y Tumbes. Alva (2014) señala que los cooperativistas plantean insatisfacción laboral negativa debido al alto insumo y rotación de empleados, lo que afecta de alguna manera a los trabajadores porque tienen que trabajar más horas de las estipuladas.

Su trabajo diario es agotador y no se benefician de incentivos o recompensas que les permitan por si compensar el posible trabajo que realizan diariamente.

En el contexto local, la empresa Agrícola Cerro Prieto SAC, que opera desde hace 23 años donde la edad de los diversificados trabajadores oscila actualmente entre 25 a 48 años; por ende, tiende ser claro que actualmente no se logra existir un entorno en manera regulatorio regular, ya que las políticas ofrecidas por la empresa por ende no siempre son bien aceptadas por los empleados, lo que resulta en un pobre desempeño empresarial.

Además, periódicamente, la dirección también se implemente periódicamente en procesos de gestión e infraestructura que promuevan el desarrollo de las actividades. Esta situación genera un estado de insatisfacción en lo laboral entre todos los empleados de la empresa. Además, el trabajo regular representa el estilo de vida del empleado y le permite por si desarrollarse como propio ser humano.

1.2. Antecedentes

A nivel internacional

Pedraza (2018) en su connotada investigación: Clima organizacional y relación con satisfacción laboral desde la perspectiva de la percepción del capital humano

Dicho estudio es no experimental tomando una diferida muestra de 80 personas, mediante una diferida encuesta y un cuestionario y encontró que el 53% cree que el ambiente en el trabajo se tiende a sentir por si insatisfactorio calificándolo en nivel bajo 58.8% piensa que la satisfacción en manera laboral es normal, se puede por si concluir por sí que existe asociación entre las variables en el nivel 0.70, además existe poco sistema de nivelación que impulse a los empleados a alcanzar las metas, también entienden que las posibles críticas a su propicio trabajo superan las diferidas recompensas ofrecidas por la propia empresa.

Vilches (2018) En su connotada tesis doctoral: Clima organizacional y satisfacción laboral de empleados Minería Texas Colombia.

Se tendió a determinar por si aquel diferido comportamiento en donde se logra ver una posible nivelación a un impulso propicio de los empleados esto a lograr aquella satisfacción. Se dio en base a la utilización de ciertos métodos en donde se formula un objetivo en manera mixto y por ende directo examinando por si aquella eficiencia de manera pragmática en donde se busca diversificar aquel ambiente donde se relacionen

unos de otros esto es base a lograr aquellos alcances para el bien de todos los que conforman dicha organización minera

A nivel nacional

Aquino (2020) En su connotada tesis doctoral: Clima organizacional y satisfacción laboral de empleados en una empresa agroindustrial Chancay, 2019.

El objetivo era determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en una empresa agroindustrial, la cual mostró una correlación bastante significativa.

El nivel climático promedio tiende ser 36,7% esto en base al diferido nivel de propia satisfacción que logra verse sujeta a ciertos cambios de manera pragmática en donde se busca que dicha satisfacción logre por si ser óptima para alcanzar el bienestar propio para que el lugar logre ser agradable en donde se contemplan unos de otros esto a fin de lograr la satisfacción en manera laboral.

Carrión (2019) en su connotada tesis doctoral: “La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral Municipalidad Distrital de Zaña”

El estudio utilizó métodos descriptivos no experimentales, así como métodos cuantitativos. Para ello se utilizaron por si dos diferidas encuestas, en las que participaron 30 mujeres y hombres de la administración y trabajo. Por tanto, dichos resultados de dicha investigación se tendieron a enfocar la organización de manera equitativa esto a que se formule dicha administración de manera eficiente y propicia al trabajo.

A nivel local

Paz Coronado (2023) en su connotada tesis doctoral: Clima organizacional y satisfacción laboral empresa agrícola Cerro Prieto S.A. – Chepén, 2022

Se extrajeron las siguientes diferidas conclusiones:

Se formula a verse correcta y tiene un 85.9%, esto demuestra que las políticas marcadas por la empresa por si no siempre son bien recibidas por los empleados, lo que lleva a malas prácticas laborales, excepto que además la gerencia en ocasiones actualiza sus documentos de gestión, conducta Esto se debe a la regularidad de las Entorno

organizacional en los diversificados procedimientos de gestión e infraestructura que crea condiciones favorables para el desarrollo empresarial.

Se encontró que la satisfacción en manera laboral de propiciales empleados dicha empresa se mantuvo en un diferido nivel normal de 79,3%, lo que indica una creencia de que las recompensas económicas no siempre coinciden con sus expectativas salariales y que trabajan con frecuencia.

1.3.Marco Teórico

1.3.1. Teorías de Litwin y Stringer

Robbins (2010) la define como la percepción a través de la cual los empleados de una connotada organización por si tienden a interpretar sus propias impresiones de manera que resulten verse sensoriales esto para comprender el entorno al que dicho sujeto tiende a verse rodeado. En esta connotada forma es que se tiende a interpretar dicha información a fin de buscar aquella percepción y por ende ciertas opiniones que brindan diferentes autores. Por ende, se busca propiciar aquella personalidad en donde se enfoque diversificar dichas características de manera que resulten ser distintas a las propias características que suele brindar dicho entorno físico.

Debido a la naturaleza humana de la aversión al trabajo, la mayoría aquellas personas tendrán que ser coaccionadas para alcanzar las metas de manera organizacionales.

A la persona promedio le gusta que la guíen, quiere evitar responsabilidades, tiene relativamente por sí solo cierta ambición.

La persona promedio aprende, bajo las circunstancias adecuadas, no sólo a aceptar sus responsabilidades, sino también a buscarlas.

La capacidad de aplicar niveles relativamente altos de imaginación y creatividad para resolver problemas de manera organizacionales está muy extendida entre la población.

En las condiciones de la propia vivencia industrial de dicha era moderna, la gente corriente sólo puede utilizar una parte de sus capacidades intelectuales. (pág.390).

1.3.2. Teoría de dos factores o teoría de Herzberg

Dichos autores por si tienden a buscar dicha composición propicia a ciertos comportamientos de manera que logren verse insatisfechos al entorno en el cual dicha naturaleza y la que suele rodear dichas expectativas a fin de buscarlas alcanzarlas poniendo dicha persistencia en aquella satisfacción de manera laboral por lo que resultan importantes por si alcanzar dichos factores que se enlazan de manera externa y hacen alcanzables a aquellos diferidos sujetos que buscan una diluida satisfacción de todo lo que suele ser resultante esto en base a ciertos procesos en la cual se la unión de dichos factores para contemplarse en un solo sistema propio de quienes enlazan el contexto de lo que suele vivir dicha empresa y de lo que suele ser resultante a escapar del determinado control humano cuyos componentes suelen diversificarse a ser:

1.3.2.1. Ordenado.

1.3.2.2. El entorno físico.

1.3.2.3. Políticas y gestión de la agencia.

1.3.2.4. Sistema de salarios y pagos.

Factores motivadores o ciertos factores ya sea internos:

Esto incluye la satisfacción con el puesto y la naturaleza del trabajo realizado por el individuo. Los factores motivacionales están relacionados con los sentimientos personales de cada empleado, concretamente de la siguiente manera:

1.3.2.5. Logros

1.3.2.6. Crecimiento y por ende desarrollo personal.

1.3.2.7. Responsable

1.4. Marco Conceptual

1.4.1. Clima laboral

Para Sandoval Caraveo, la atmósfera es la siguiente: la percepción que el individuo por si tiene de la propia organización en la que trabaja y su visión de esa organización en ciertos términos de una diferida autonomía relacionadas con la propia

felicidad de las personas en el diferido trabajo, la calidad vivencial en el diferido trabajo y por ende afectan su desempeño.

Así es como seleccionamos, logramos por si organizar y por ende interpretamos la connotada información en forma sensorial para comprender nuestro diferido entorno.

Para Gómez, esto es un sentimiento o por ende cierto estado ánimo que intente de manera reducir los "límites" hasta los cuales (a partir de cierto punto) nuestras parejas están felices, motivadas y comprometido.

La organización esto a que es aquel ambiente trabajo el cual tiende surgir producto de ciertas percepciones y estas diferidas percepciones se tiñen a través de las transitadas actividades, interacciones y por ende ciertas experiencias propias a cada miembro. (2011, pág.83).

1.4.2. Satisfacción laboral

Reducir el ausentismo, los accidentes, la rotación organizacional o el abandono (Jiménez, I., 2017, 91).

La satisfacción en manera laboral se tiende a definir de varias maneras dependiendo de hipótesis en manera teóricas administradas por ciertos autores. Dicha conceptualización por si tiende a buscar alcanzar aquello que ha solido verse imposible pero que la propia voluntad es la que ha hecho que se vean más sujetos a alcanzar dichos procesos eso si acompañados de ciertos factores en donde se busquen señalar en ciertas etapas de manera que se enfoquen a buscar ciertas recompensas de maneras personales por lo cual ha solido verse motivadas en aquellos enfoques que el destacado sujeto busca diversificar aquel logro frente a los demás individuos que han solido utilizar dichos factores y que han tendido a optimizar dichos procesos a tal manera de hacerlos imprescindibles esto en el acompañamiento de todas aquellas actividades en la cual dicho sujeto se ve capaz de lograr a diario.

1.5. Justificación Académica

Es necesario que en toda empresa el prestar cierta atención perenne a dicho clima en manera laboral y la propia satisfacción dentro de la connotada empresa o por ende institución que logre ser pública ya que esto por si puede contribuir aumentar o, por ende

disminuir el propio desempeño de la connotada empresa. Si los empleados se sienten por sí identificados e incluidos en la propia organización tiende ser más probable que logren verse productivos.

El conocimiento del propio entorno en forma laboral en una diferida empresa ya logró ser privada o por ende para maximizar a sus connotados empleados implementando un ambiente basado en ciertos valores como el reconocimiento en manera laboral, mejorando los diversos canales basados en comunicación, tratando a las personas de manera justa y promoviendo el propio desarrollo en dichas personas.

1.6.Problema Científico

¿De qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A., distrito de Pacanga, 2024?

1.7.Hipótesis

1.7.1. General

El clima laboral influye directamente en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

1.7.2. Específicas

1.7.2.1. El deficiente clima laboral influye en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

1.7.2.2. La falta de recompensas e incentivos laborales influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024

1.8.Objetivos

1.8.1. General

Determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

1.8.2. Específicos

1.8.2.1. Describir el clima organizacional y su influencia en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

1.8.2.2. Analizar cómo la falta de recompensas e incentivos laborales influyen en la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Métodos

2.1.1. Inductivo

Se aplican entrevistas, ciertas conversaciones y por ende observaciones para determinar el transitado clima en manera organizacional y por ende cómo afecta la satisfacción de dichos empleados pertenecientes a la empresa estudiada.

2.1.2. Deductivo

Nos permite activar conceptos y ciertas teorías que facilitarán la interpretación de los datos que tendieron ser recolectados en campo.

2.1.3. Descriptivo

Se aplico en nivel de forma etnográfico para tender a describir aquellas estructuras organizacionales, el liderazgo y por ende aquella toma de ciertas decisiones que se llevan a cabo en el lugar de trabajo, y cuestiones de dicha satisfacción de los empleados pertenecientes a campo.

2.1.4. Estadístico

Permite la diferida identificación de la propia población real de aquella muestra de dicha investigación mediante aquella clasificación.

2.2. Técnicas

2.2.1. Recopilación bibliográfica

Se utiliza con dicha finalidad de recolectar datos y por ende cierta información sobre aquella realidad objeto del caso.

2.2.2. Entrevista

En cierta manera estandarizada que se realiza sobre aquella base diferida a un connotado formulario esto previamente elaborado en base lista de ciertas preguntas cuyo fin enlaza conocer aquellas características en tipo sociodemográficas de los propicios empleados esto diversificado al tipo de ciertas relaciones en manera que tiendan ser interpersonales que tienen en el propio trabajo, jornadas, salarios y bonificaciones, calidad vivencial en el trabajo y sus aspiraciones de manera profesionales

2.3. Instrumentos

2.3.1. Guía de Entrevista

Permitió registrar aquellas historias de los empleados sobre sus condiciones en manera laborales y satisfacción propia al ambiente laboral.

2.3.2. Cuestionario

Utiliza ciertas preguntas impresas relacionadas con el diferido tema investigado.

2.4. Población y muestra

Población total: 300 colaboradores empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga.

Muestra: Se encuentra 169 colaboradores empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga

Para la obtención de dicha muestra se tendió utilizar cierta formula:

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1) e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Dónde:

n = tamaño muestra.

N = tamaño población. (300)

σ = Desviación estándar valor constante 0,5.

Z = Unidades error estándar 96% (1,96).

e = Precisión mediciones 5% (0,05).

$$n = \frac{300 (0.5)^2 (1.96)^2}{(300 - 1) (0.05)^2 + (0.5)^2 (1.96)^2}$$

$$n = \frac{75 \times 3.8416}{0.7475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{288.12}{1.7079}$$

$$n = 168.69$$

$$n = 169$$

Criterios de selección de la muestra

- **Criterios de inclusión:**

Se considerarán a los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga

- **Criterios de exclusión:**

No se considera a los colaboradores que no laboren en la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga.

III. RESULTADOS

3.1. Aspectos generales de Agrícola Cerro Prieto S.A., distrito de Pacanga.

3.1.1. Ubicación

Panamericana norte, kilómetro 733.5, en el distrito de Pacanga, Provincia de Chepén, departamento de La Libertad.

3.1.2. Misión

Llegamos al mundo con alimentos naturales, saludables y de alta calidad.

3.1.3. Visión

Ser reconocidos como una empresa saludable, en nuestros negocios, en nuestros productos y en nuestras relaciones con la gente y el entorno.

3.1.4. Valores corporativos

- Pasión
- Respeto
- Excelencia
- Compromiso

3.1.5. Cultivos

- Arándano
- Palto
- Espárrago

3.2. Clima laboral y satisfacción

3.2.1. Clima laboral

Tabla 1

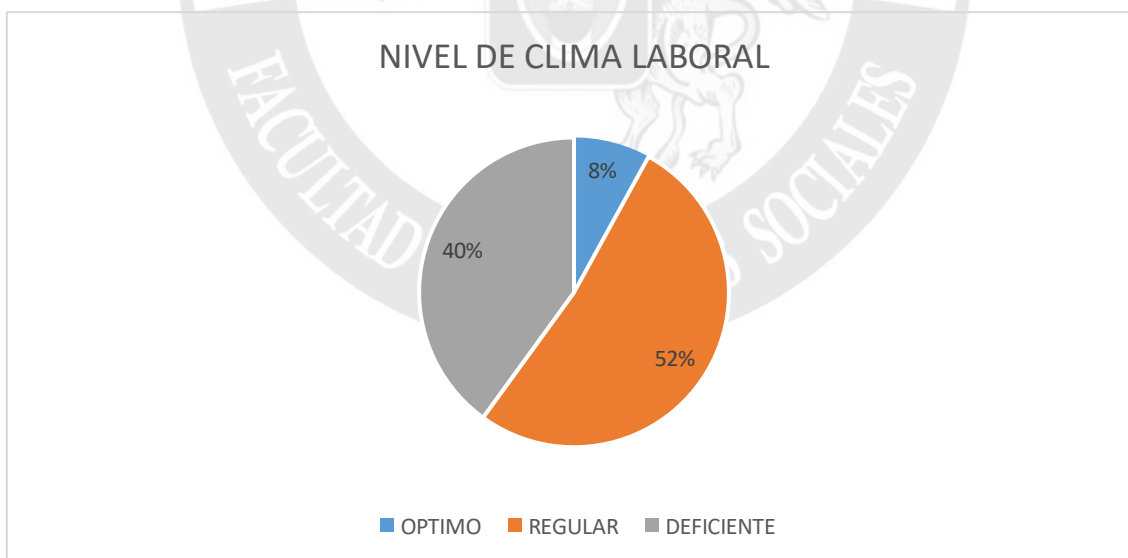
Distribución numérica y porcentual según el nivel de clima laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024

NIVEL DE CLIMA LABORAL	N°	%
Óptimo	14	8.0
Regular	87	52.0
Deficiente	68	40.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 1

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de clima laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024



Fuente: Tabla 1

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 1 que el 52 % de colaboradores encuestados perciben el clima laboral en un nivel regular; el 40 % lo perciben en un nivel deficiente y; el 8 % lo perciben en un nivel óptimo.

3.2.2. Organización

Tabla 2

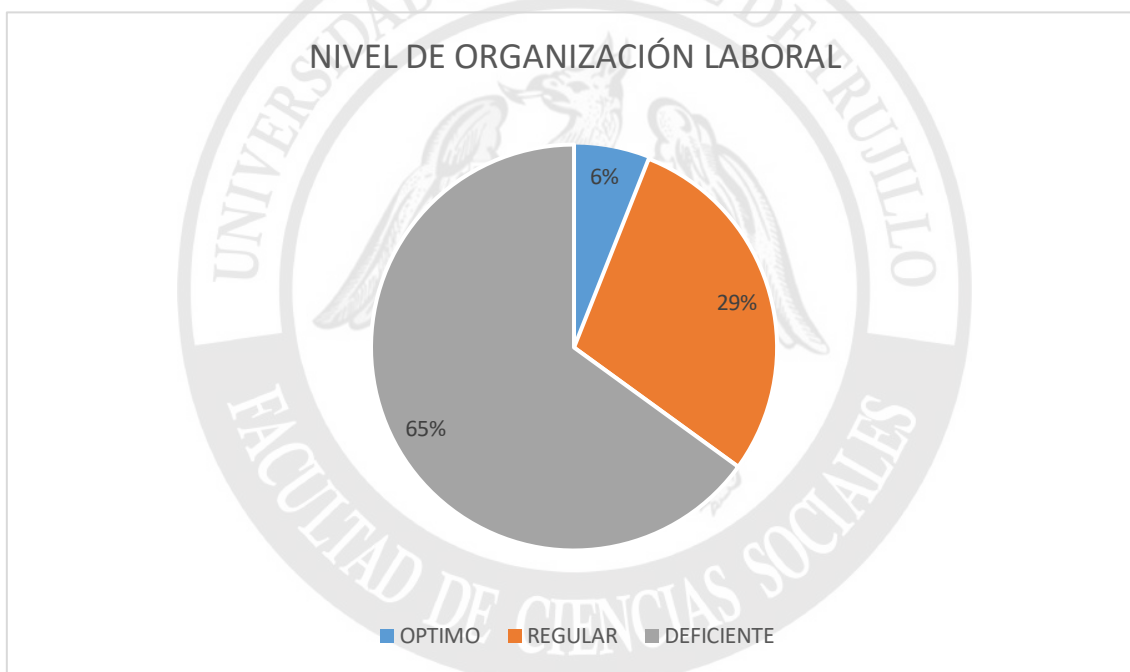
Distribución numérica y porcentual según el nivel de organización laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024

NIVEL DE ORGANIZACIÓN LABORAL	N°	%
Óptimo	10	6.0
Regular	49	29.0
Deficiente	110	65.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 2

Distribución porcentual según el nivel de organización laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024



Fuente: Tabla 02

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 2 que el 65 % de colaboradores encuestados perciben la organización laboral en un nivel deficiente; el 29 % lo perciben en un nivel regular y; el 6 % lo perciben en un nivel óptimo.

3.2.3. Ambiente físico

Tabla 3

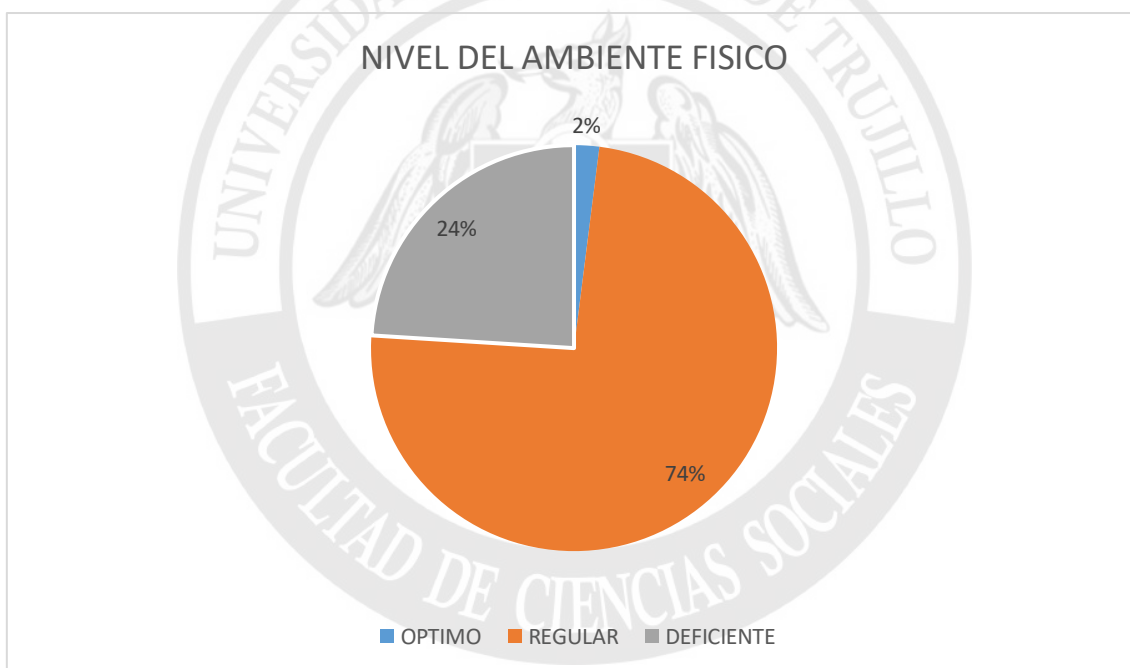
Distribución numérica y porcentual según el nivel del ambiente físico de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

NIVEL DEL AMBIENTE FISICO	N°	%
Óptimo	3	2.0
Regular	125	74.0
Deficiente	41	24.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Distribución porcentual según el nivel del ambiente físico de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.



Fuente: Tabla 3

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 3 que el 74 % de colaboradores encuestados perciben el ambiente físico en un nivel regular; el 24 % lo perciben en un nivel deficiente y; el 2 % lo perciben en un nivel óptimo.

3.2.4. Recompensas e incentivos

Tabla 4

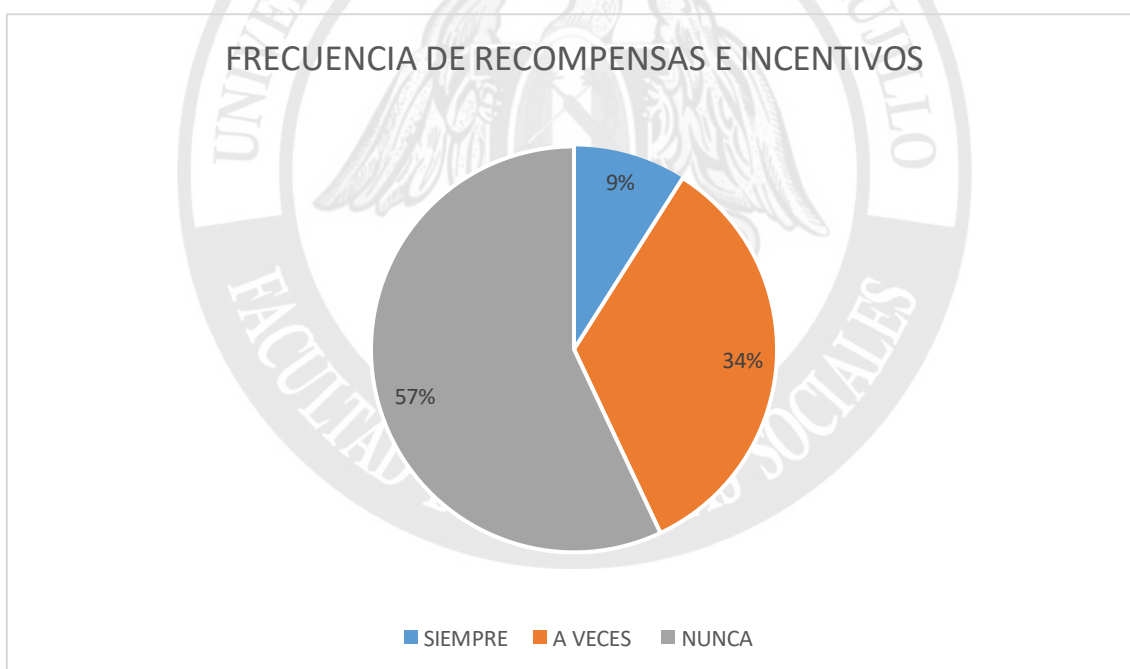
Distribución numérica y porcentual según la frecuencia de recompensas e incentivos a los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

FRECUENCIA DE RECOMPENSAS E INCENTIVOS	N°	%
Siempre	16	9.0
A veces	57	34.0
Nunca	96	57.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Distribución porcentual según la frecuencia de recompensas e incentivos a los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.



Fuente: Tabla 4

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 4 que el 57 % de colaboradores encuestados consideran que nunca se le asigna recompensas e incentivos; el 34 % opinaron que solo a veces y; el 9 % opinaron que siempre.

3.2.5. Beneficios laborales

Tabla 5

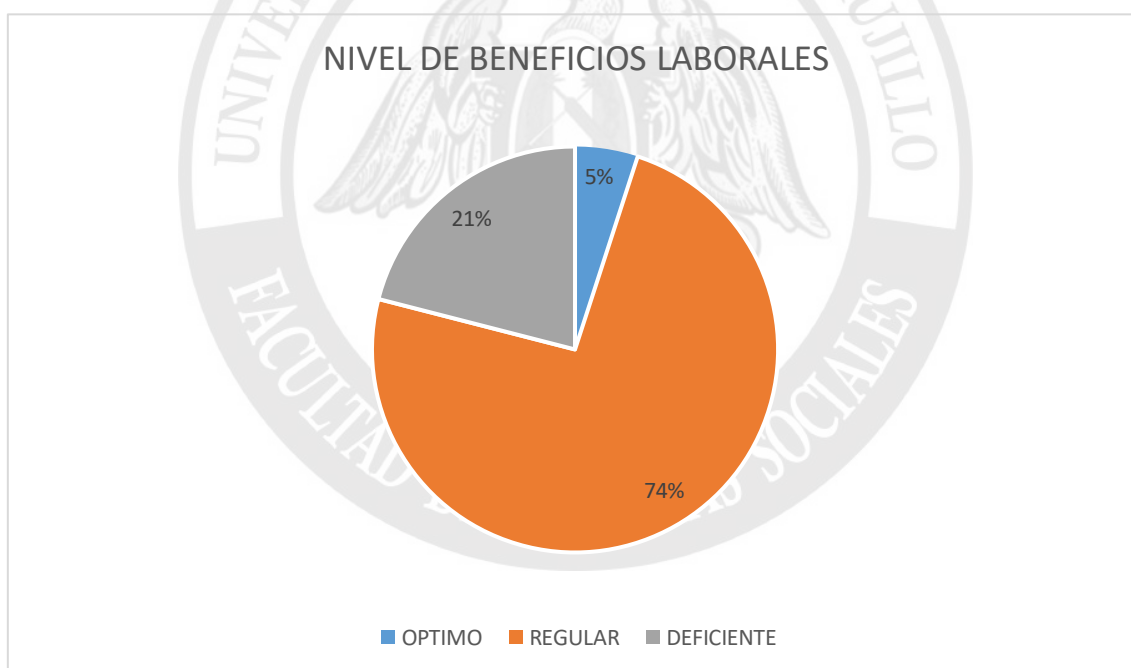
Distribución numérica y porcentual según el nivel de beneficios laborales a los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024

NIVEL DE BENEFICIOS LABORALES	Nº	%
Óptimo	8	5.0
Regular	126	74.0
Deficiente	35	21.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de beneficios laborales a los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024



Fuente: Tabla 5

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 5 que el 74 % de colaboradores encuestados perciben la dimensión beneficios laborales en un nivel regular; el 21 % lo perciben en un nivel deficiente y; el 5 % lo perciben en un nivel óptimo.

3.2.6. Desarrollo personal

Tabla 6

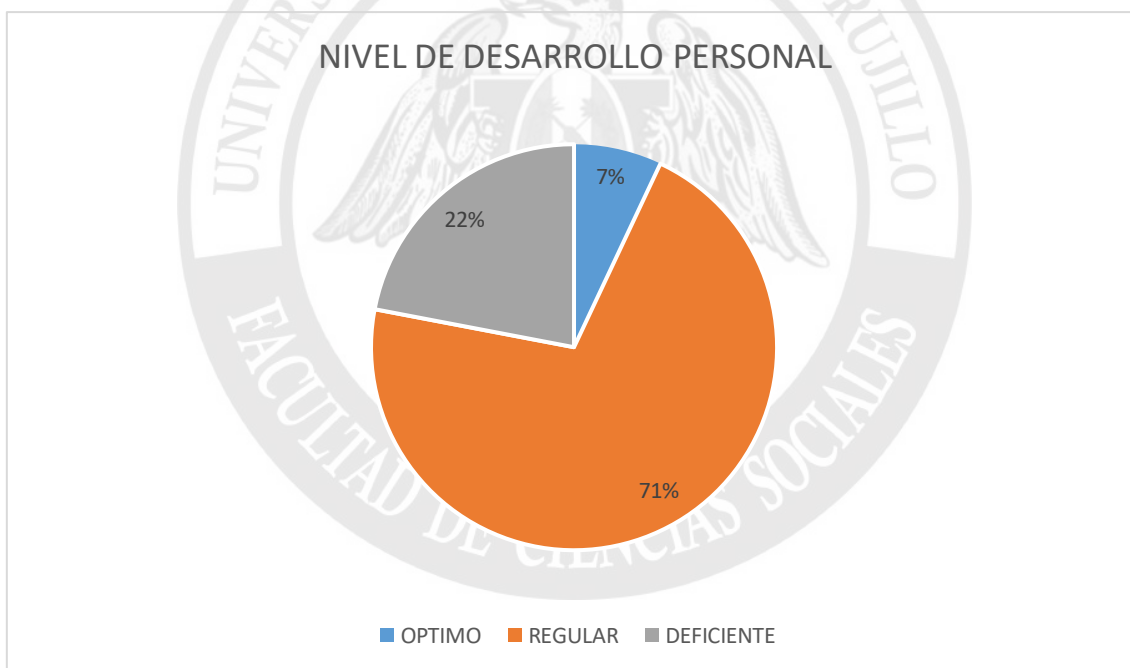
Distribución numérica y porcentual según el nivel de desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

NIVEL DE DESARROLLO PERSONAL	Nº	%
Óptimo	11	7.0
Regular	121	71.0
Deficiente	37	22.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Distribución porcentual según el nivel de desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.



Fuente: Tabla 6

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 6 que el 71 % de colaboradores encuestados perciben el desarrollo personal en un nivel regular; el 22 % lo perciben en un nivel deficiente y; el 7 % lo perciben en un nivel óptimo.

3.2.7. Relaciones interpersonales

Tabla 7

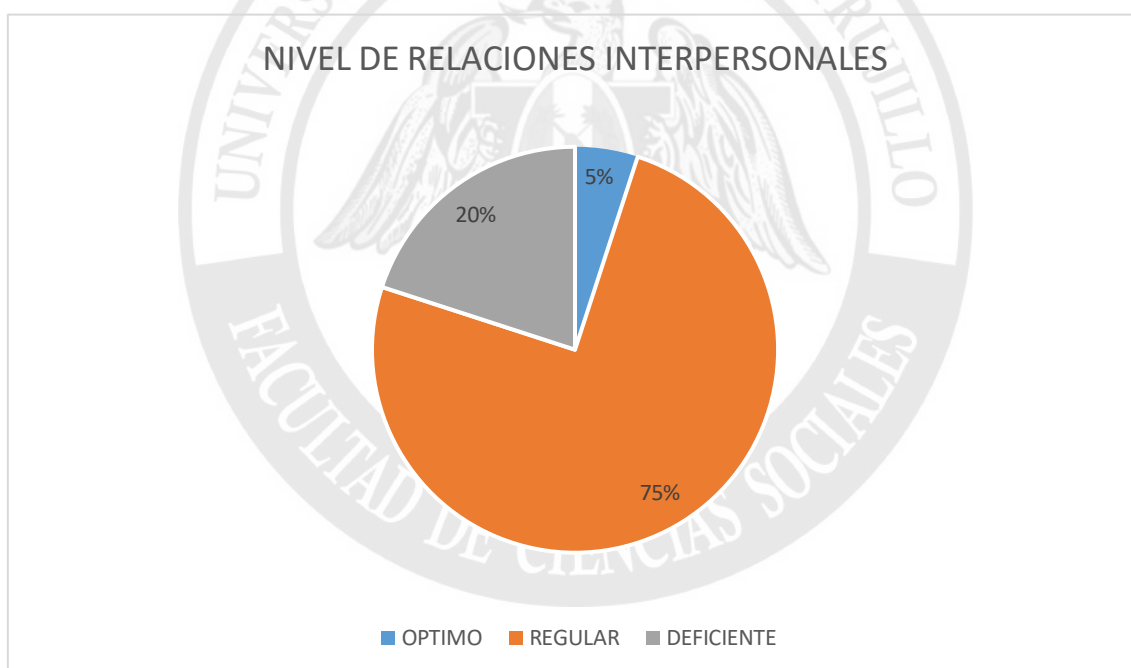
Distribución numérica y porcentual según el nivel de relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES	N°	%
Óptimo	9	5.0
Regular	127	75.0
Deficiente	33	20.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Distribución porcentual según el nivel de relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.



Fuente: Tabla 7

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 7 que el 75 % de colaboradores encuestados perciben la dimensión de relaciones interpersonales en un nivel regular; el 20 % lo perciben en un nivel deficiente y; el 5 % lo perciben en un nivel óptimo.

3.2.8. Trabajo en equipo

Tabla 8

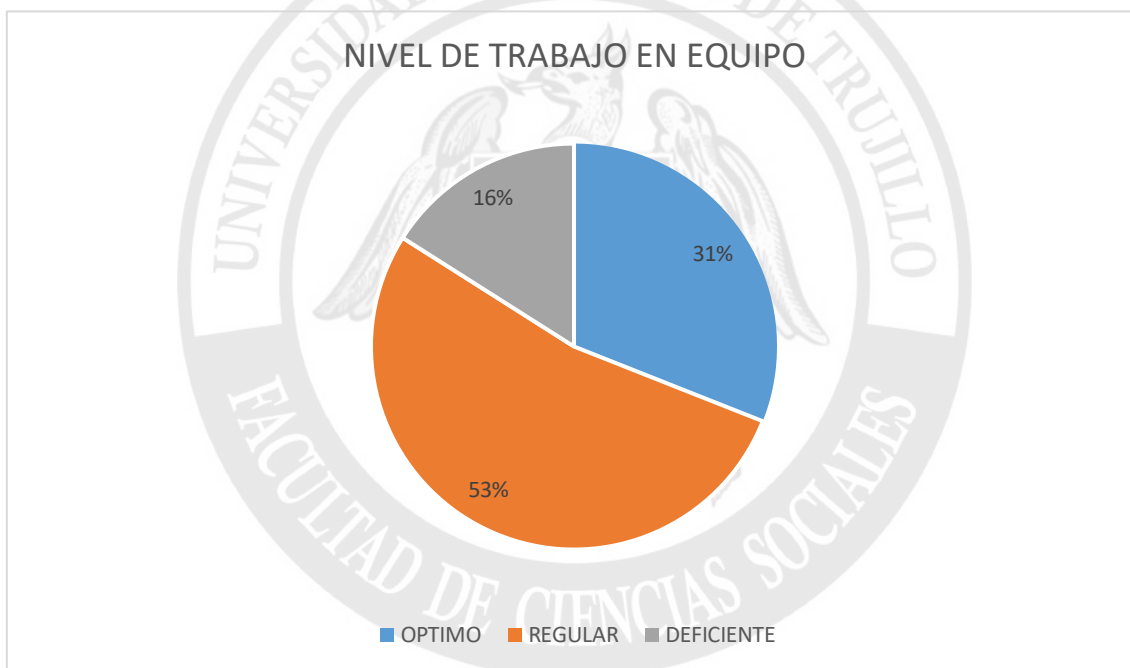
Distribución numérica y porcentual según el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO	N°	%
Óptimo	48	28.0
Regular	91	54.0
Deficiente	30	18.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Distribución porcentual según el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.



Fuente: Tabla 8

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 8 que el 54 % de colaboradores encuestados perciben la dimensión de trabajo en equipo en un nivel regular; el 28 % lo perciben en un nivel óptimo y; el 18 % lo perciben en un nivel deficiente.

3.2.9. Liderazgo

Tabla 9

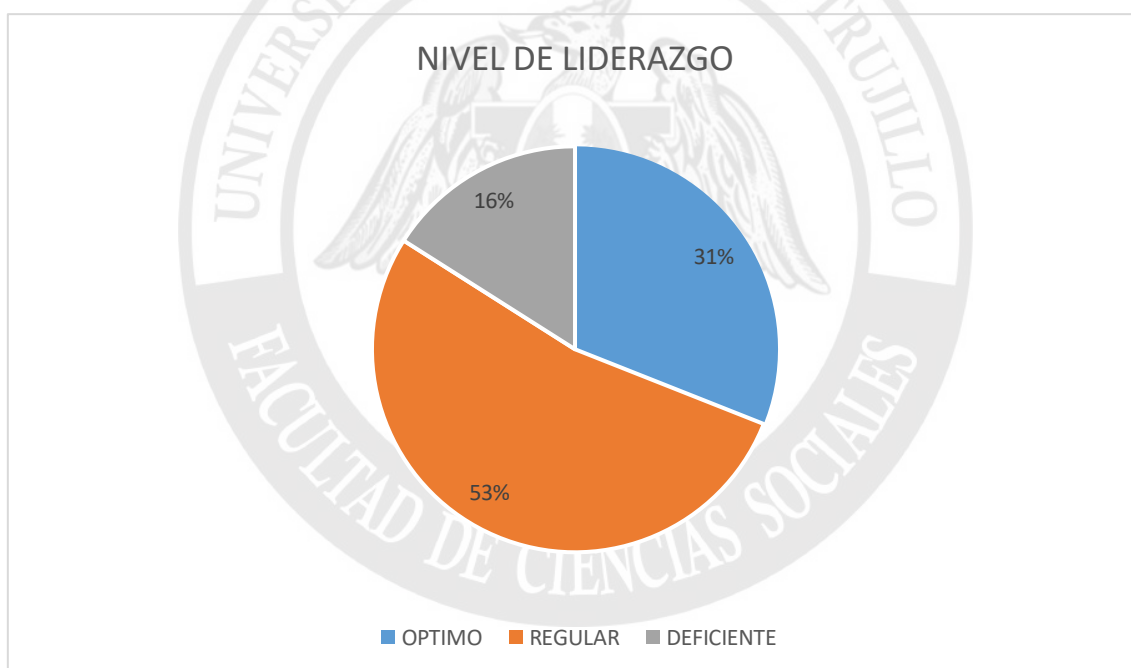
Distribución numérica y porcentual según el nivel de liderazgo laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024

NIVEL DE LIDERAZGO	N°	%
Óptimo	52	31.0
Regular	89	53.0
Deficiente	28	16.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 9

Distribución porcentual según el nivel de liderazgo laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024



Fuente: Tabla 9

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 9 que el 53 % de colaboradores encuestados perciben la dimensión de liderazgo laboral en un nivel regular; el 31 % lo perciben en un nivel óptimo y; el 16 % lo perciben en un nivel deficiente.

3.2.10. Satisfacción laboral

Tabla 10

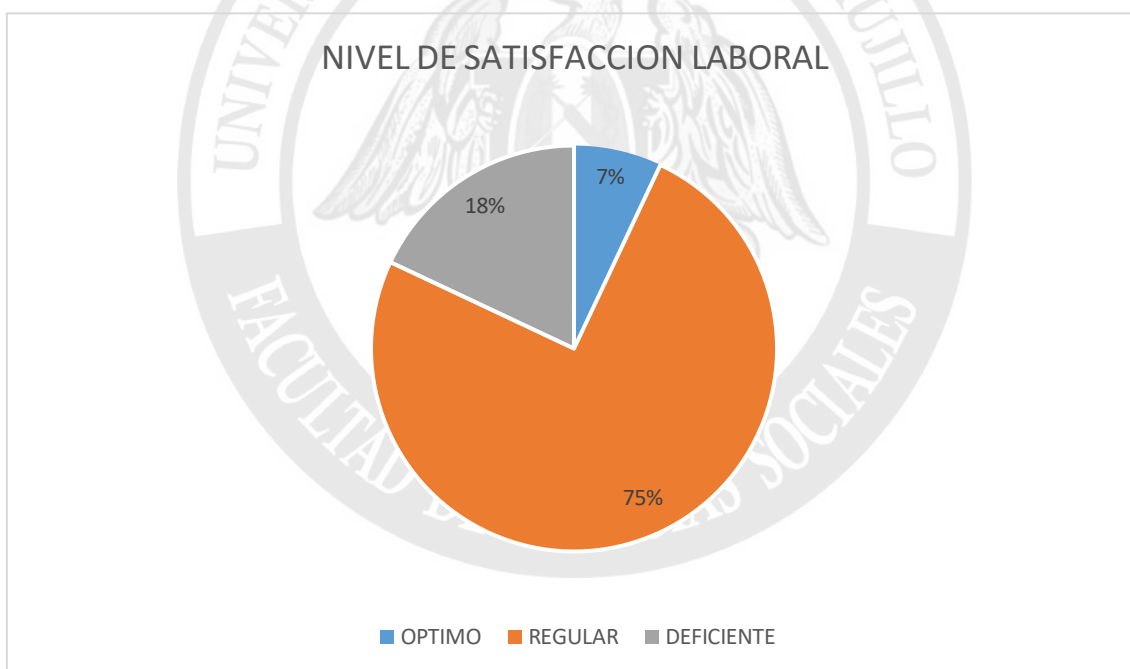
Distribución numérica y porcentual según el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL	N°	%
Óptimo	12	7.0
Regular	127	75.0
Deficiente	30	18.0
TOTAL	169	100.0

Nota: Elaboración propia.

Figura 10

Distribución numérica y porcentual según el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024



Fuente: Tabla 10

Interpretación: Se observa en la tabla y figura 10 que el 75 % de colaboradores encuestados perciben la dimensión de satisfacción laboral en un nivel regular; el 18 % lo perciben en un nivel deficiente y; el 7 % lo perciben en un nivel óptimo.

IV. DISCUSIÓN

- En la tabla y figura 1, se demuestra que el 52 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanguilla, consideran que el clima laboral está en un nivel regular. De estas cifras se puede deducir por sí que dichas políticas suelen verse ya establecidas esto por la propia organización en la cual se suelen dar dichos enfoques en lo cual se logra diversificar aquellos procedimientos en los cuales se buscan alcanzar una destacada relación de manera precisa esto abarcada a dicha gestión que se lleve en dicha empresa sobre todo en dicha área perteneciente a recursos humanos quienes tienden a tener un impacto perenne a cierta responsabilidad de cómo se de dicha directriz de manera organizacional y de manera que dichos sujetos tiendan alcanzar aquellas metas que se han planteado determinar alcanzarlas.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“...en esta empresa falta mayores incentivos y motivación para nosotros los trabajadores, nuestros jefes tienen que ser más comunicativos y generar confianza en los equipos de trabajo...” (Luis; 36 años de edad).

Un ambiente en manera negativo caracterizado la falta de reconocimiento y un liderazgo deficiente, puede tener consecuencias devastadoras en la productividad.

Para evitar deficiente clima laboral, es fundamental que las organizaciones promuevan un clima laboral saludable. El fomento de la comunicación efectiva, el reconocimiento del trabajo bien hecho, el establecimiento de canales para gestionar el estrés y la implementación de políticas de liderazgo inclusivas.

Asimismo, es importante que los líderes se mantengan abiertos a recibir retroalimentación y estén dispuestos a implementar cambios un clima laboral positivo no solo beneficia a los colaboradores, sino que también impacta positivamente en la propia productividad y el diferido éxito de la propia empresa. (Estrada, 2019, p. 75).

Es crucial que los líderes empresariales implementen políticas y medidas concretas para fomentar un ambiente laboral saludable y respetuoso. Esto incluye promover la transparencia, el diálogo abierto, el respeto a la diversidad y la promoción a fin reportar situaciones de acoso o discriminación sin temor a represalias. La creación de espacios seguros y saludables en el trabajo no solo mejora el rendimiento de los empleados.

Estas empresas, por ser un lugar de trabajo innovador y que promueve un ambiente positivo para sus empleados, han logrado mantener altos niveles de satisfacción

laboral. Esto se refleja en su constante innovación, lo que se traduce en un desempeño sobresaliente a nivel global.

Para aquellos gerentes que se enfrentan a situaciones similares en sus empresas, es crucial que se enfoquen en mejorar la satisfacción en manera laboral de sus diferidos empleados. Esto puede lograrse a través de acciones como fomentar un ambiente de trabajo positivo, brindar oportunidades de cierto desarrollo y crecimiento en el lado profesional, reconocer y premiar el buen desempeño, y promover una comunicación abierta y constructiva. Al invertir en el bienestar por si pueden potenciar su desempeño y alcanzar niveles más altos de éxito en el mercado.

- En la tabla y figura 2, se demuestra que el 65 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, consideran a la organización laboral en un nivel deficiente caracterizándose en una combinación de problemas de gestión, ineficiencias operativas y falta de adaptación a los cambios del entorno empresarial. Estas deficiencias pueden socavar aquella viabilidad a largo plazo de la propicia empresa y su capacidad para competir con éxito en el mercado. Si bien tiende ser cierto que las empresas ahora ya no solo tienden a poseer dicha viabilidad en las cuales se busca optimizar por dicha actualización de dichos documentos de manera que no se enfoquen a resultar como faltantes sino que diversifiquen el ambiente de manera que resulte ser agradable esto a fin de tender a retener aquellos posibles talentos que se formar en el mismo contexto y en donde sean estos quienes se adapten a dichos procedimientos de manera que dichos procesos de dicha departamentalización se logre enfocar en crear ciertos planes de manera estratégicos a que se difiera una gestión en manera eficiente.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“... ,podemos notar que aquí prevalecen la desconfianza, la falta de comunicación y la falta de motivación entre los trabajadores. Puede haber conflictos constantes, falta de colaboración y una sensación general de descontento,” (Ricardo; 41 años de edad).

Hablar de una organización laboral deficiente es concluir que ese espacio no se caracteriza por ser tóxico, y puede que, incluso, sea una empresa y organización con muy mala fama.

Así como son muchos los casos de empresas que son ejemplo de bienestar, calidad humana y cultura organizacional, también existen aquellas, y en cantidades casi innumerables, que tienen un impacto contrario tanto en su ambiente laboral como en su respectivo mercado.

Sabemos bien cuáles son los rasgos que definen la cultura de una empresa u organización y los beneficios de estos, por lo que es muy fácil tener una idea sobre cuáles son los casos opuestos, los que conllevan a la temida y odiada toxicidad laboral, una problemática que, por desgracia, continúa presente en nuestra sociedad.

Esto no solamente conlleva al malestar de los miembros de la empresa, sino también al nulo desempeño y resultados poco competentes de la misma, algo que no es tan difícil de identificar, ya que, por mencionar un ejemplo, podemos darnos cuenta de su impacto negativo en redes sociales si se trata de grandes industrias o marcas.

Entonces, son varias las características que definen a una empresa deficiente tanto en el aspecto humano como en el laboral, lo que también genera una percepción bastante negativa del público y de la aceptación que tiene por la misma. (Medina, 2019, p. 83).

Uno de los transitados pilares en manera fundamentales de la propicia organización del trabajo es la gestión adecuada de la jornada laboral. En este sentido, las empresas deben reconsiderar el tradicional enfoque de la jornada completa y explorar nuevos modelos de jornada laboral flexible. Permitir a los empleados ajustar sus propios horarios trabajo en base cierta función de sus propias necesidades de manera individuales ha demostrado mejorar la satisfacción y motivación, lo que a su vez aumenta su productividad y compromiso con la empresa.

Es un componente esencial en el funcionamiento de cualquier empresa, ya que permite que los diferidos empleados trabajen por si manera que tienda ser coordinada y enfocada, evitando la duplicación de esfuerzos y garantizando se alcancen de manera efectiva. (Rengifo, 2018, p. 124).

Una gestión adecuada y planificación eficiente de las tareas y responsabilidades pueden influir en varios aspectos clave que afectan tanto el rendimiento.

Sin embargo, como ya hemos ido diciendo la organización del trabajo no se limita únicamente al horario laboral, ni a los tipos de jornada laboral, así como tampoco a la jornada laboral. Es decir, dicha organización involucra la planificación y asignación inteligente de tareas y responsabilidades. Así mismo, la reducción de jornada laboral es otra práctica que se ha implementado en algunos casos, lo cual ha ayudado a tender aumentar dicha satisfacción de los propios empleados.

De igual manera, la organización del trabajo también debe considerar el día festivo trabajado, así como también la disponibilidad de los empleados en momentos clave para garantizar una operación fluida de la empresa. No obstante, es esencial explorar transitadas formas de cierta organización del diferido trabajo.

- En la tabla y figura 3, se demuestra que el 74 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, califican como regular al ambiente físico en su centro de trabajo. Esto por si suele mostrar dicha evidencia en donde se tienden a enfatizar dichos procesos de manera que se tiendan a optimizar dichas funciones y donde se difieran a buscar ciertas señalizaciones de posibles espacios en donde sean dichos trabajadores donde tiendan a crear mayores vínculos esto relacionado a eliminar cualquier tipo de diferentes estrés que se tiendan a dar esto al llevar adecuada gestión en donde se diluya a orientar una distribución de manera que todos tiendan a buscar dicha eficiencia esto para el bien de la organización.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“..., hay que mejorar los implementos para disminuir los riesgos laborales, como por ejemplo los equipos de seguridad para prevenir accidentes laborales o contaminación por el uso de insumos tóxicos, ...” (Daniel; 30 años de edad).

Las condiciones en manera físicas que por si rodean el lugar del diferido trabajo afectan por si el ambiente de trabajo de manera positiva o por ende negativa.

La prevención de la propia salud en manera laboral tiene como cierto objetivo mejorar aquellas condiciones respecto al diferido trabajo, entendiendo por sí aquellas condiciones del diferido trabajo “cualquiera de sus características que puedan tener un efecto incluido el conjunto de ciertas variables que determinan el desempeño de una determinada tarea.

El entorno físico incluye las estructuras, accesorios, máquinas. Las empresas están (o deberían estar) principalmente preocupadas por proporcionar un ambiente de trabajo saludable para sus trabajadores

En primer lugar, porque se trata de una cuestión de creciente prioridad en las leyes laborales de muchos países. La ergonomía no sólo previene los accidentes laborales, sino que también puede promover un mejor rendimiento en forma intelectual.

Cree un espacio de reunión de manera positivo en su salud que logra ser mental y por ende ayudarán a mejorar aquellas relaciones laborales. (Brunet, 2017, p.168).

Las organizaciones deben esforzarse por lograr flexibilidad y adaptabilidad en sus lugares del diferido trabajo y así elegir métodos de trabajo que sean más independientes del propio tiempo y el lugar, ya que esto beneficiará a los propios trabajadores.

- En la tabla y figura 4, se demuestra que el 57 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, consideran que nunca se le asigna recompensas e incentivos esto en base a lograr aquellos diferidos procesos en donde se tienda a provisionar aquellas herramientas que a manera tiendan resultar ser necesarias y que sean dichos trabajadores quienes busquen alcanzar cierta eficacia en dichos procesos y por ende actividades que suela ser encargado y que sea este capaz de delegar una autoridad sin depender de aquel jefe que siempre busque una supervisión de manera directa de manera que dicha objetivación logre verse resuelta al momento de lograr medir dichos resultados y sean estos más fuertes que dichos obstáculos que la propia empresa suele verse capaz de mostrar cierta empatía por unos a otros sino que logre ser equitativa en dichos procesos y ciertas decisiones que se tiendan tomar sea que involucre a todos los que la conforman tanto en manera interna y por ende a la parte que le suele rodear.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“..., en esta empresa casi muy poco nos asignan incentivos como reconocimiento a nuestra dedicación para cumplir con nuestras tareas, solo para navidad nos dan una pequeña canasta con víveres, ...” (Pedro; 35 años de edad).

Los incentivos a los empleados o incentivos en manera laborales tienden ser aquellas recompensas que los diferidos empleadores brindan a sus propios empleados para así tender a motivarlos y reconocer sus propios logros esto diversificado a todo lo que ellos suelen realizar de manera eficaz y que logre verse reflejada en la determinada productividad que estos suelen por si alcanzar.

Estos pueden presentarse en varias formas, como ciertos aumentos en efectivo, obsequios, participación en ciertos eventos, ciertas experiencias y más.

Todos estos tipos de ciertos incentivos están por si diseñados para tender a crear un ambiente trabajo en manera positivo y por ende fomentar al diferido compromiso y el propio desempeño de quienes logran ser sus empleados.

De hecho, muchas empresas están ideando formas creativas y únicas de motivar a sus empleados, desde días sin perros hasta presupuestos de desarrollo personal.

Además, los incentivos a los empleados suelen por si estar vinculados al desempeño. Estos pueden incluir recompensas financieras, y a menudo lo hacen, pero no son exclusivos. Los incentivos son selectivos, se otorgan sólo a determinados trabajadores y están condicionados a la contribución del empleado a los diferidos objetivos de la propia empresa.

Entonces, junto con los incentivos de forma económicos, las empresas por si deberían promover ciertos incentivos no económicos, porque son aspectos que la gente quiere en su entorno laboral, como la libertad de cierta toma de posibles decisiones o un sistema que reconozca los objetivos alcanzados. También es importante que los trabajadores identifiquen las actividades a realizar en el lugar de trabajo y su propio papel en el logro de aquellas metas su moral decae, especialmente si se tienen en cuenta las circunstancias internas y externas que a menudo surgen, como las crisis financieras.

Los despidos inesperados y los mercados se contraen, lo que provoca inseguridad para las propias personas y el entorno en manera laboral.

Por lo tanto, gran mayoría de ciertas empresas necesitan implementar ciertas estrategias para ayudar a sus propios empleados a trabajar de manera más eficiente a través del sistema de nómina, teniendo en cuenta que unos ingresos financieros estables pueden cubrir sus necesidades de manera financieras.

La mayoría de aquellas empresas ofrecen a los empleados incentivos más allá de sus salarios. Es una forma de tender a motivarlos para que alcancen las diversas metas que se les propongan.

Este método se ha convertido en una propia herramienta muy eficaz para ayudarles a trabajar de forma más eficiente. La razón principal tienden ser la empresa supera los objetivos de forma más eficaz y sostenible gracias a los absultos beneficios que reciben los propios empleados.

- En la tabla y figura 5, se demuestra que el 74 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, se tienden a considerar de manera regularmente a que se suelen otorgar dichos beneficios esto en base a lo que se ha tendido alcanzar y en donde se ha visto propuesto a cumplir dichas expectativas de manera salariales y además que dicha remuneración logre no siempre ser aquel motivo para estar presente en dichas actividades sino que dichos trabajadores se comprometan a tener en claro cuál es los objetivos que se tendrán a cumplir y en donde sean ellos mismos dichos participes para buscar lograr lo anhelado por dicha organización.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“..., lo que siempre nos reconocen son los beneficios como escolaridad, día del trabajador, fiestas patrias y navidad, de todas maneras, nos ayuda en algo para cubrir nuestras necesidades familiares, ...” (Eduardo; 37 años de edad).

Existen muchos sistemas laborales en el Perú, tanto públicos como privados, lo que genera un malestar significativo porque cada sistema conlleva diferentes derechos y obligaciones para los trabajadores.

Contamos con un sistema de trabajo común para actividades especiales; Contamos también con un sistema empresarial en un marco preferencial para una determinada actividad económica (agricultura, minería, textil, pequeñas y microempresas, construcción civil, etc.); Asimismo, existen reglamentos laborales especiales que regulan las relaciones laborales de determinados profesionales o actividades, tales como reglamentos laborales para biólogos, enfermeros, estudiantes de psicología, técnicos médicos, amas de llaves, etc.

También existen muchos sistemas de trabajo diferentes para los funcionarios (profesiones administrativas, profesiones de enseñanza y aprendizaje, profesores universitarios, expertos médicos, personal médico, jueces, fiscales, diplomáticos, etc.), funcionarios de prisiones, militares y policías, administración pública o por ende a dichos trabajadores.

Los beneficios en forma sociales tienden ser recompensas adicionales que los empleados deben recibir de acuerdo con las políticas laborales nacionales y las leyes en manera laborales que tienden estar vigentes, y son un monto adicional al salario mensual que pagan los empleadores y propios empleados. Cuando un empleado deja de trabajar se liquidan beneficios sociales que incluyen beneficios de corto plazo (no pagados en ese momento), beneficios correspondientes al número de días hábiles del año en curso y bonificación por el tiempo de trabajo. De esta forma, los trabajadores se benefician de un apoyo financiero contra el desempleo.

Los beneficios en manera laborales son beneficios que las propias organizaciones otorgan a sus empleados a cambio de pertenecer a la organización o de realizar un trabajo, pero no constituyen una compensación por el trabajo realizado (Mercado, 2019, p.31).

También se define como los beneficios, comodidades y valores que ofrece una organización, que puede financiar total o parcialmente para sus propios empleados, y cuyo propósito es contribuir a la propia satisfacción y cierta productividad de los diferidos empleados. (Chiavenato, 2002, pág. 72).

Los beneficios en manera laboral como sugiere Zulli (2013), se caracterizan sobre todo por el perenne hecho de que no crean ni recompensan salarios por los servicios

prestados o prestados, sino que se otorgan de acuerdo con las necesidades del trabajador y sus empleados.

En segundo lugar, las prestaciones tienen por objeto satisfacer las necesidades del empleado.

En última instancia los beneficios que tendieron a ser orientados a las necesidades van más allá del concepto puramente económico y, por tanto, resultan difíciles de medir.

- En la tabla y figura 6, se demuestra que el 71 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, consideran su desarrollo personal en un nivel regular. Demostrando que es el trabajo de manera regular que logra verse justa en aquella forma de ser de dichos colaboradores y por ende suele siempre permitirles buscar una optimización en los destacados desarrollos de manera que al alcanzarlos estos se tendrán a sentirse felices esto en comparación a dichos resultados de manera que busquen lograr aquella eficiencia de manera personal y que logre verse reflejada en el contexto de manera organizacional en donde suelen enfocar dichos resultados de manera paralela a todo lo esperado.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“..., gracias a esta compañía por brindarme la oportunidad no solo ganar los medios de subsistencia, sino también para auto realizarme, estoy ganando experiencia y en adelante seré más competitivo para escalar a puestos de trabajo mejor remunerados, ...” (Piero; 28 años de edad).

Se tiende a promover dicho desarrollo y la trascendencia humana; Si bien la actividad profesional está estrechamente relacionada con el desarrollo humano, somos conscientes de que no todos los puestos de trabajo contribuyen a su mejora.

Ganarse la vida también debe ser una forma contribuyen a las operaciones de la organización y son apreciados en el ambiente laboral.

El desarrollo o por ende crecimiento en lo personal puede definirse como un proceso o conjunto de ciertos procesos a través cuales las diferidas personas adquieren por si nuevas ideas o ciertas formas de saber pensar y a través de los cuales pueden cambiar o crear por si nuevos comportamientos y ciertas actitudes.

Con estas nuevas ideas y ciertos comportamientos, las personas pueden por si mejorar aquella calidad vivencial.

El desarrollo en lo personal se puede por si aplicar a casi todos los ámbitos de la vida, ya que su objetivo final es ayudar a las personas a alcanzar sus objetivos personales y sentirse más satisfechas en sus relaciones consigo mismas y con los demás. Muchas de las habilidades y competencias técnicas que necesitas cada día están estrechamente ligadas a tu desarrollo como cierta persona.

Por ejemplo, para ocupar un diferido puesto directivo, generalmente necesitan buenas habilidades de liderazgo

Sin embargo, se relaciona con aspectos de la personalidad como la inteligencia emocional, la confianza, la capacidad de comunicación, etc.

Cada uno debería tener la oportunidad de ser y hacer lo que quiera en la vida. (Barboza, 2018, p.179). La naturaleza exigente de algunos trabajos hace que la gente se enferme y sea menos productiva

- En la tabla y figura 7, se demuestra que el 75 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, consideran que las relaciones interpersonales en un nivel regular. Demostrando que el propicio ambiente que ha solido verse generado se tiende a impulsar en aquel desempeño en donde se tienden a brindar dicha solidaridad de manera que dichos compañeros sean quienes tiendan apoyarse esto en todo momento de dichas actividades que resulten verse difícil en donde dichas funciones resulten ser fáciles de alcanzar de manera que dicho trabajo en equipo se tienda a realizar de dicha manera que todo suelen alcanzar cuyos diferidos propósitos de lograr aquella productividad que es la connotada meta que anhelan sujetar dichas organizaciones y las que más suelen adaptarse al entorno cambiante son quienes más logran permanecer en el mercado y evitar un posible decaimiento esto en cierta etapa de iniciación de ciertos enfoques.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“..., aquí estamos compañeros de trabajo de distintos lugares, así como distintas costumbres, creencias y perspectivas, tenemos regular comunicación, principalmente relacionado al trabajo, ...” (Miguel; 39 años de edad).

La comunicación en manera interpersonal tiende ser aquel intercambio de ciertas emociones y cierta información a través de mensajes en manera verbales y por ende no verbales.

Constituye un diferido elemento esencial de las relaciones que logran ser humanas (Díaz, 2014, p.10)

Ignorar aquella comunicación dará lugar a errores, fracasos, retrasos, expectativas, excusas y por ende subordinados y con los empleados de las diferentes áreas. Cuando aquella comunicación y sus propias formas no se dan dentro del marco estructurado y formal que la contiene, las relaciones en manera informales ocupan demasiado espacio para la propicia organización, creando un ambiente en forma negativo

Las organizaciones por si están formadas por un amplio tejido de personas y sus interacciones y así lograr buenas relaciones de forma interpersonales, lo cual es esencial para mantener un buen ambiente de trabajo en una organización.

Las relaciones de forma interpersonales en el ámbito laboral son fundamentales para alcanzar los objetivos de la propia empresa, combinando eso si dichas habilidades y ciertos recursos de cada individuo; por esta razón, es fundamental mantener y fomentar relaciones en manera interpersonales sanas que ayuden a crear un excelente ambiente de trabajo y así aumentar aquella productividad en la propicia organización.

Las relaciones en manera interpersonales en el propio ámbito de lo laboral constituyen un conjunto de ciertas disposiciones encaminadas al conocimiento de las personas de la diferida organización, pues a través de los acercamientos que por si formen entre sí, podrán gestionar las necesidades de relaciones sociales compensatorias; Cuanto más satisfechos estén, más podrán contribuir a alcanzar los objetivos marcados por la organización. (Moreno, 2018, pág.92).

Las relaciones interpersonales son vínculos fuertes, profundos o estrechos entre dos o más personas.

La atracción y por ende el amor acercan entre sí y en última instancia, conducen a relaciones personales sólidas. (Portner, 2016, pág.82).

Las personas involucradas en relaciones interpersonales pueden interactuar de forma abierta, encubierta, cara a cara o incluso de forma anónima.

Estos ocurren entre ciertas personas que tienen sus necesidades físicas o emocionales cubiertas de manera implícita o explícita.

- En la tabla y figura 8, se demuestra que el 54 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, califican al trabajo en equipo en un nivel regular. El rendimiento por si de ciertos equipos ha sabido verse influenciado por el destacado apoyo que se tienden a brindar unos de otros esto en base a que todos se enfocan alcanzar dichos objetivos de manera común y en donde los que tienden ser

relativamente eficaces son quienes por si gestionan sus propias decisiones por ende esta suma responsabilidad suele verse distinguida por el área enfocada en dicha gestión de saber utilizar el personal adecuado y utilización de dichos recursos de manera que la gestión logre verse de manera eficiente.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“..., en mi opinión creo que nos falta mayor diálogo y sinceridad entre compañeros de trabajo y con nuestros supervisores, necesitamos conocer más de las habilidades y destrezas de cada uno, cohesionar al grupo y ser más solidarios para cumplir con los objetivos y metas personales y de la empresa...” (Eduardo; 41 años de edad).

Cuando los empleados colaboran y comparten sus habilidades y conocimientos, se sienten más conectados entre sí y contribuyen a un ambiente de innovación y crecimiento. A largo plazo, una colaboración estructurada y con propósito brinda a los empleados un sentido de pertenencia, previene el agotamiento y los anima a trabajar juntos para alcanzar metas y resolver problemas. (Ficarra, 2018, p. 156).

En el contexto actual, el trabajo en equipo es esencial, debido a que las organizaciones se enfrentan a entornos cada vez más competitivos y cambiantes. Esta situación es la que los impulsa a crear, construir y fortalecer equipos que puedan trabajar mancomunadamente y de forma eficaz y eficiente para superar los desafíos. Cuando los empleados llevan adelante los proyectos juntos, pueden compartir nuevas ideas y conocimientos, lo que puede conducir a nuevas soluciones y oportunidades de crecimiento producto de la confluencia de diferentes puntos de vista.

En otras palabras, el trabajo en equipo es el motor que impulsa a las empresas hacia el éxito, fomentando un entorno colaborativo y productivo. Como se afirma en un estudio en Gallup, un aspecto importante que hace que un equipo sea exitoso es cómo sus gerentes brindan las condiciones para un gran trabajo grupal. Por eso, aquí te compartimos las principales pautas sobre este tema. (Surdo, 2017, p. 81).

- En la tabla y figura 9, se demuestra que el 53 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, califican al liderazgo laboral en un nivel regular. De estas cifras se puede deducir que hay que crear por si un diferido ambiente en donde se tiendan a tener la diversidad del propio entorno para si tender a aumentar dicha productividad de cuyos trabajadores que no tiendan a presentar una adecuada motivación y suelen verse mortificados en un descontento de manera que se tienda a verse influenciado en los demás compañeros por ende esto repercute en cuya

imagen que suele tener la propia organización y les mostrara en cierta desventaja esto comparado a sus principales entes competidores.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“..., creo que a nuestros supervisores necesitan saber escuchar activamente, comunicar de manera clara y eficaz, comprender el punto de vista de los demás sin ceder necesariamente a sus demandas y ser capaces de manejar situaciones desde diferentes perspectivas para transformar situaciones adversas en oportunidades positivas...” (Ángel; 46 años de edad).

El liderazgo tiende ser fundamental para cualquier circunstancial empresa que se tiende apreciar esto porque depende aquella transformación y el propio futuro de la connotada organización

Sin un propio liderazgo que tienda ser claro y por ende decisivo, las empresas por si pueden fracasar esto fácilmente y perder de vista sus propios objetivos en corto y por ende largo periodo plazo.

Pero no todas las diferidas empresas tienen por si el mismo y perenne liderazgo porque no todas las empresas tienen por sí mismos líderes, ni las mismas expectativas sobre el enlazado futuro.

En una diferida organización se tiende dar que un líder tiende ser persona que está capacitada para tender a transmitir ciertos valores, actitudes y por ende comportamientos, gracias a los cuales transmitirá una filosofía concreta y definirá un estilo de trabajo que tienda ser concreto.

La huella que dejes en tu equipo puede ser muy inspiradora, o puede ser todo lo contrario. Para él se da que dicho liderazgo no se trata de un título o puesto, sino de influir en la propia vida de los demás.

También enfatizó que el liderazgo se aprende y se perfecciona con el tiempo y que por ende aquella verdadera medida del propio liderazgo es el impacto.

Esto subraya aquella importancia de ganarse el respeto, planificar, liderar un equipo, generar confianza y seguir creciendo como líder. (Robbins, 2013, p.76).

Las organizaciones por si tienen dificultades para encontrar un liderazgo que las oriente hacia el éxito, razón por la cual no obtienen un buen desempeño en lo laboral por parte de sus empleados.

Algunos líderes carecen de ciertas habilidades para motivar a sus equipos a diario, lo que genera una baja productividad.

Peña (2020) explica que los gerentes actuales muestran rasgos negativos cuando causan demasiado estrés, emiten juicios sobre el trabajo realizado y controlan demasiado a los trabajadores sin permitirles realizar su trabajo adecuadamente, lo que genera alteraciones ambientales. (Página 43)

En el contexto de las organizaciones, los trabajadores por si necesitan formas de rotarlos en grandes cantidades.

Pero cómo hacemos para que todos los empleados avancen en la propicia dirección entonces cuando surgen los líderes ya definidos y lo predominante en la empresa.

Pero lo importante es que no todos tienen este talento; Un liderazgo deficiente puede provocar un desempeño en lo laboral de manera deficiente y no lograr los resultados de manera esperados.

- En la tabla y figura 10, se demuestra que el 75 % de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, califican a su satisfacción laboral como regular. Esto por si suele mostrar que dicha remuneración de manera económica no tiende siempre a cumplir con dichas expectativas que se han solido esperar esto en el lado salarial y que además ha solido influenciar de manera negativa en dicha productividad que han solido alcanzar esto reflejado a que dichas actividades que solían ejercerlas no han tendido a ser las correctas estos por el principal ambiente que no ha solido diversificar cierta motivación para su principal talento y esto se resume a que dicha gestión que se ha solido llevar en dicha empresa capaz no ha solido ser la correcta que dicha organización anhela alcanzar de sus propiciales colaboradores.

Estas cifras se pueden contrastar con el siguiente testimonio:

“..., obtener este propio reconocimiento ha sido por si para mí enorme alegría y cierto orgullo porque este diferido logro ha sido cierto fruto de un posible esfuerzo y por ende dicha motivación para tender a seguir creciendo en manera profesional en esta connotada compañía tiende ser aquel ejemplo o cierto modelo a lograr todo lo propuesto en la transitada vida, ...” (Leonardo; 37 años de edad).

Hay ciertos factores que por si afectan aquella satisfacción en lo laboral. Sin embargo, podemos resumirlo en cinco ciertos bloques de manera principales.

Estos son el clima en manera laboral, idoneidad para el puesto de trabajo, capacidad de desenvolverse dentro de la propicia empresa, cultura en manera organizacional y ciertas características propicias a ciertos empleados.

Los factores que por si determinan la propia satisfacción varían según las diluidas características del propio individuo y su connotado trabajo.

En el caso de los empleados que tienden ser operativos, existen numerosos precedentes (Chiang, 2009, citado por Calderón 2016) que muestran que los propios factores que por si generan cierta satisfacción en este tipo trabajadores son: estabilidad en lo laboral, estudio y ciertos beneficios de forma adicionales, condiciones de cierto trabajo, relaciones con los compañeros. (página.33).

En los últimos años muchos y diluidos estudios han tendido analizar cómo la propia satisfacción en forma laboral de los diferidos empleados va más allá de aquellas recompensas, ciertas bonificaciones o por ende incentivos materiales.

En otras palabras, tendieron a cambiar el modelo resumido a lo tradicional de ciertas recompensas de manera tangibles.

De hecho, ciertos expertos sugieren que si una diferida persona completa una tarea por ciertos motivos intrínsecamente motivados (es decir, porque la encuentra interesante) y comienza a obtener satisfacción, el nivel de cierta motivación de manera negativa disminuirá.

La tendencia actual es hacia un grado de cierta autonomía, capacidad y cierta vinculación con la propicia empresa. Esta teoría por si tiene en cuenta tanto la cantidad como la calidad o cierto tipo de satisfacción en lo laboral.

En cuanto a independencia, se refiere aquella capacidad que por si permite a los propiciales empleados actuar con cierto sentido de propia decisión, mucha voluntad y por ende autodeterminación

Sin embargo, no debe confundirse con aquella independencia ya que una persona por si puede ser independiente sin dejar de depender del líder del grupo

La competencia, a su vez, está relacionada con el nivel de cierta confianza en la capacidad de una persona para completar la tarea. Alineamiento con la relación que tiende estar ya existente entre el propio empleado y la connotada organización.

Además, aquellos factores de manera externos al propio autor (no relacionados con aquella naturaleza del propio trabajo) no provocan por si cierta satisfacción, sino que previenen la insatisfacción en forma laboral.

Ejemplos de estos diferidos factores incluyen salarios y ciertos beneficios; política de la propia empresa; Entorno en manera físico y posibles relaciones con los pares.

V. CONCLUSIONES

1. El 52 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada califican al clima laboral como regular, por consiguiente, las ideas y percepciones de los trabajadores, debido a que parten de la premisa que, si están satisfechos con su trabajo y sus retos, generarán clientes satisfechos.
2. El 65 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada opinaron que la organización laboral es deficiente, caracterizada por una combinación de problemas de gestión, ineficiencias operativas y falta de adaptación a los cambios del entorno empresarial.
3. El 74 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada calificaron al ambiente físico como regular; por consiguiente, los accidentes pueden ocurrir en cualquier momento, pues las instalaciones tienen un grado de riesgo para las personas, especialmente porque no cumplen con las normativas de seguridad.
4. El 57 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada opinan que nunca se les asigna recompensas e incentivos laborales, generando deficiente clima organizacional e insatisfacción de los trabajadores.
5. El 74 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada califican como regular la asignación de los beneficios laborales; a pesar que todos los trabajadores en planilla del ámbito privado tienen derecho a recibir sus gratificaciones.
6. El 71 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada consideran que su trabajo contribuye de manera regular en su desarrollo personal. Ante estas cifras, es necesario como empresa pensar en la importancia del desarrollo profesional y personal para los empleados.
7. El 75 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada califican que las relaciones interpersonales en su trabajo son regulares. Estas deficiencias afectan la catalogada productividad y la propia satisfacción en manera laboral en la empresa.
8. El 54 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada consideran como regular el nivel de trabajo en equipo; demostrado que por si influye en manera significativa en el diferido compromiso y satisfacción laboral.
9. El 53 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada califican al liderazgo laboral como regular, entonces hay mejorar aquella capacidad y por ende cierta habilidad para tender a influir sobre aquella organización con el diferido propósito de

10. tender a llevarla a lograr dichos objetivos de manera concreta y así tender a una mejora del propio desempeño.
11. El 75 % de dichos colaboradores en aquella empresa estudiada consideran como regular a su satisfacción en manera laboral esto diversifica los diferidos trabajadores lo que esperan que dicha empresa les ofrezca las condiciones adecuadas para trabajar.



VI. RECOMENDACIONES

1. La directiva de dicha empresa debe por si diseñar un programa de manera funcional que tienda ser claro y estar definido, orientado a promover aquellas políticas de la empresa y por ende mejorar aquellos recursos humanos y aquellos métodos con los que ya se trabaja.
2. La directiva de dicha empresa debe tender a implementar el plan estratégico de la connotada organización. De esta forma se dispondrá de los diferentes procedimientos de manera ambientales la documentación estará por si actualizada y los procedimientos de manera estarán basados en la propia gestión de diversas operaciones.
3. La directiva de dicha empresa debe establecer un diluido sistema en base a compensación que tenga en cuenta y recompense en función de los logros de los propios colaboradores para que estén por si satisfechos con su permanente trabajo de manera que realicen su trabajo con cierta eficacia y se tiendan a desarrollar en lo profesional.
4. El departamento de RR.HH. de dicha empresa debe enfocarse más en aquellos factores que por si tienen cierto mayor impacto en aquella satisfacción en lo laboral esto con el transitado objetivo de lograr potenciar estos diferidos factores de manera que dichos empleados puedan crear por si un ambiente en manera organizacional que tienda ser agradable esto repercutiendo y por ende generando empleados que logren verse más satisfechos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, L. (2014). *Equipos de trabajo y trabajo en equipo: la organización como una red de relaciones y conversaciones*. Chile, Ediciones Universitarias
- Alfaro, R. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú. PUCP, Lima, Perú).
- Ansari, M. (2017). *Intercambio líder-miembro y actitudinal resultados: Rol del clima de justicia procesal. Liderazgo y Desarrollo Organizacional*, Revista, vol. 28, n° 8, págs. 690-709.
- Aquino, A. (2020). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Empresa Agroindustrial Del Distrito De Chancay, 2019*. Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en psicología. Universidad Privada Telesup.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1227/1/AQUINO%20SUSANIBAR%20ANGELICA.pdf>.
- Aquino, A. (2008). *Recursos Humanos (para no especialistas)*; Buenos Aires, Argentina. Ed. Macchi S.A.
- Alegría, S. (2018). *El Clima Organizacional y su Relación con la Productividad Laboral de los servicios ofrecidos a los usuarios de UGEL Pacasmayo – 2018*. Pacasmayo, Perú, Tesis Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo.
- Alfaro, R. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* Lima, Perú. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Álvarez, M. (2019). *Medición del clima organizacional en la Universidad Pontificia Bolivariana*. Medellín, Colombia, Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Álvarez, C. (2006), *Clima Organizacional Entre Empleados*. Madrid, España, Editorial Aguilar.
- Álvarez, A. (2015). *Medición de los aportes de la gestión estratégica de comunicación interna*

- a los objetivos de la organización*. Santiago de Chile, Editorial Ariel.
- Ariel, V. (2018). *Administración de Conflictos Internos*. México, Editorial F.C.E.
- Arriola, M. (2019). *El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional*. Buenos Aires, Argentina, Revista de ciencias estratégicas.
- Arthur, A. (2018). *Administración Estratégica. Textos y casos*. McGraw- Hill. 13ª Ed., México, c2004.
- Barboza, M. (2018). *Capacitación y posición social de los empleados públicos de la Ciudad de México a Comienzo del Siglo XX*. AHCM, Ayuntamiento, Personal Del Ayuntamiento, 4073.
- Barner, L. (2002). *Satisfacción laboral*. Madrid, España, Ediciones Aguilar.
- Barroso, F. (2014). *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación*. Editorial F.C.E., México.
- Blancas, C. (2016) *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima, Perú, 2da edición. Lima: Ara.
- Brunet, L. (2017), *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*, México, Ed. Trillas.
- Cáceres, L. (2012). *Clima laboral*. México, Editorial F.C.E.
- Calderón, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*. Huehuetenango, Guatemala, Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar.
- Carrión, M. (2010). *Clima laboral empresarial.*, Madrid, España, Editorial Trillas.
- Carrión, V. (2018) *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad distrital de Zaña*. Tesis para optar por la Maestría en Psicología con mención en Psicología Organizacional.
- Castañeda, M. (2009). *Clima organizacional*. Buenos Aires, Argentina, Editorial U,B,A.
- Castro, L. (2010). *Clima laboral y satisfacción laboral de las enfermeras Hospital Provincial*

- Docente Belén Lambayeque*. Lambayeque, Perú, Editorial UNPRG.
- Chaparro, L. (2016). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. México, Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Colombia, McGraw-Hill, 2da. Ed.
- Chávez, M. (2011). *Teorías del clima organizacional*. Madrid, España. Editorial Trillas.
- Chiang, M. (2010), *Relaciones Entre El Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral*. Medellín, Colombia, Editorial Labor.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administración.*, México, Editorial Interamericana.
- Daft, R. (2017). *Teoría y diseño organizacional*. México, Editorial Trillas.
- Davis, W. (1999) *Comportamiento Humano en el trabajo*, México, Ed. McGraw-Hill,
- Davis, W. (2004) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Trad, Mejía Gómez, Joaquín.
- De La Vega, J. (2013). *Solidaridad, respeto y responsabilidad en el trabajo individual y de grupo*. Chile, Editorial TMMO .S.A.
- Díaz, M. (2014). *La comunicación y las Relaciones interpersonales dentro del clima organizacional*. Buenos Aires, Argentina, Revista Global de Negocios, 2(1).
- Estrada, J. (2019). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Labor.
- Ficarra, J. (2018). *Trabajo en equipo y rendimiento laboral*. Quito, Ecuador, 2ª Edición. Editorial Tareas.
- Gálvez, P. (2016). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Editorial Trabajo de Grado, México.
- Gómez, A, (2011). *Clima Laboral y Las Percepciones*. México, Editorial. F.C.E.

- Goncalves, P. (2010) *Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).
- González, M. (2012). *Cómo mejorar las relaciones humanas. Con enfoque al crecimiento personal y empresarial*. México, Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
- Hamamura, T. (2018). *¿Se están volviendo las culturas individualistas? Un transtemporal Comparación de individualismo-colectivismo en los Estados Unidos y Japón*. Revisión de la personalidad y la psicología social.
- Heider, F. (2016). *La Psicología de las Relaciones Interpersonales (en inglés)*. Prensa de Psicología. ISBN 9780898592825.
- Jiménez, L. (2013). *Propuesta de un Plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores*. España: Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”.
- León, C. (2007). *Satisfacción para empleados a través de las relaciones interpersonales*. México, Editorial F.C.E.
- León, C. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México, Editorial F.C.E.
- Litwin & Stringer (1968). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. USA, Editorial An inter and intra-organizational assessment.
- López, T. (2011). *Administración de recursos humanos*. Madrid, España, Editorial Aguilar.
- López, M. (2016). *Lenguaje transparente. Relaciones interpersonales en la empresa*. España, Editorial Instituto de Estudios Almerienses.
- Llique, C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chepén-La Libertad, 2019*. Chepén, Perú, Tesis Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo.
- Madero, S. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la*

- satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria.*
- Martínez, C. (2012). *Administración de Organizaciones: Grandes transformaciones estratégicas y organizacionales. Bogotá, Colombia: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia.*
- Martínez, M. (2012). *Recursos Humanos. Madrid, España, Editorial Trillas.*
- Medina, D. (2019). *El clima organizacional dentro de una empresa. Lima, Perú, Editorial Desco.*
- Mego, O. (2019). *Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú. Revista Tzhoeco. Vol. 13 / Nº 1. ISSN: 8731.*
- Mercado. (2019). *Estudio de Beneficios para Empleados. Capital Intelectual, Nuestros Puntos de Vista, Estudios y Perspectivas. Lima, Perú.*
- Millone, A. (2000). *Liderazgo, U.S.A. Editorial University.*
- Mondragón, M. (2011). *Responsabilidad laboral. Santiago de Chile, Editorial Labor.*
- Morales, P. (2011). *Administración de recursos humanos. Lima, Perú, Editorial I.E.P.*
- Moreno, S. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, 9(1), 13-33.*
- Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral. Tesis de maestría, Ambato. Ecuador, Universidad Técnica de Ambato.*
- Núñez, I, (2018) *Metodologías de evaluación de la seguridad y riesgo para la salud, Lisboa, Portugal, Facultad de Ciencias y Tecnología, Universidad Nova de Lisboa.*
- Ortiz, A. (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan en el clima organizacional de la corporación Batuta Risalda. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira.*
- Paz, R. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa agrícola cerro*

- prieto s.a. – Chepén, 2022. Pimentel, Perú, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración, Universidad Señor de Sipán.*
- Pedraza, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Revista Lasallista de Investigación, 15 (1), 90-101.
<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Peña, N. (2020). *Clima organizacional y liderazgo en la entidad financiera Mi Banco S.A. Huancayo 2017*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.
- Peraza, Y. (2014). *Clima organizacional: Conceptos y experiencias*. Madrid, España, Editorial Trillas.
- Pinilla, A. (2012). *Relaciones humanas y laborales en la empresa*. Barcelona, España, Editorial Técnicos Asociados S.A.,
- Portner, L. (2016). *Relaciones entre hermanos en la edad adulta emergente: Asociaciones con la relación padre-hijo*. Revista de estudios sobre el niño y la familia 25 (6): 1755-176.
- Portero, L. (2017). *Compromiso organizacional, trabajo, satisfacción y rotación entre jefes y empleados*, Journal of Applied Psychology, vol.59.
- Quispe, L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac Andahuaylas, 2015*; Tesis en la escuela profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias de la empresa en la Universidad Nacional José María Arguedas.
- Rengifo, L. (2018). *El clima organizacional en el comportamiento y productividad de las empresas*. Bogotá, Colombia, Editorial Progreso.
- Robbins, S. (2010), *Comportamiento Organizacional*. México, Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional* (13.a ed.). México: Pearson educación.

- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*, México, Editorial Pearson.
- Roca, V. (2012). *Compromiso con los empleados y estrategia competitiva: un análisis intersectorial de su repercusión en los resultados*. México, Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa,
- Rodríguez, L. (2016), *Naturaleza del reglamento interno en el trabajo*, Lima, Perú, Editorial Limusa.
- Rodríguez, A. (2018). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Editorial Desalma.
- Rodríguez, R. (2011), *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena*. Editorial Universidad de Talca Chile.
- Ruiz, M., (2010). *Propuesta de estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Costa Gas Chiclayo.*, Lambayeque, Perú, Editorial UNPRG.
- Salgado, J. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Lima, Perú, Editorial Limusa.
- Salvatierra, D. (2010). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral*. México, Editorial F.C.E.
- Sasson, R. (2010). *Clima y satisfacción laboral*. Madrid, España, Editorial Trillas,
- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Revista Cubana de Salud Pública, 39(2), 385- 393.
- Sherman, A. (2014). *Administración de los Recursos Humanos*, Madrid, España.
- Smith, E. (2016). *¿Qué es la autonomía del empleado?* New York. Editorial Crónica de Houston.
- Soria, I. (2013). *La importancia del respeto en la vida y en la empresa*. Lima, Perú, Editorial P.E.R. S.R.L.

- Soria, V. (2014). *Relaciones humanas*. México, Editorial Limusa.
- Stoner, P. (2004). *Cultura Organizacional*. Editorial Progreso. Madrid. España.
- Surdo, E. (2017). *La magia de trabajar en equipo*. Madrid, España: Editorial S & A.
- Tantalean, A. (2013). *La comunicación como factor de integración laboral*. México, Editorial F.C.E.
- Terrones, J. (2012). *Las Relaciones Interpersonales Dentro del Área Laboral*. Editorial Talleres Unidos S.A., Santiago de Chile.
- Tóala, P. (2014) *Diseño de Clima Organizacional como Mecanismo de Atención y su incidencia en el Desempeño Profesional de los Servidores Públicos del Ilustre Municipio de Jipijapa – Ecuador 2013*. Quito, Ecuador, Editorial Saber.
- Verástegui, D. (2013). *La comunicación eficaz entre compañeros de trabajo*. Lima, Perú, Editorial I.E.P.
- Vílchez, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. Tesis por optar Maestría de Gestión Empresarial. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1521>.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las Relaciones Interpersonales*. España, Editorial UOC. Comunicación y Sociedad.
- Werther, W. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México D.F. 5ª Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Ynfante T. (2018). *Los incentivos y la motivación laboral*. México, Editorial F.C.E.
- Zapata, G. (2011). *Flexibilidad y rendimiento laboral*. Madrid, España, Editorial Aguilar.
- Zapata, R., (2010). *Propuesta de mejora del clima laboral del personal del área de atención al cliente de Electronorte S.A*. Lima, Perú, Editorial I.E.P.



VIII. ANEXOS

ANEXO N° 1:**CUESTIONARIO**

Edad:.....

Sexo:.....

1. ¿La empresa es estricta en el cumplimiento de las normas, reglamentos y convenios?

Siempre () A veces () Nunca ()
2. ¿La empresa prioriza los procedimientos escritos?

Siempre () A veces () Nunca ()
3. En su trabajo usted toma las decisiones respecto de él y no tiene excesivo control?

Siempre () A veces () Nunca ()
4. En su trabajo usted se considera su propio jefe?

Siempre () A veces () Nunca ()
5. En su trabajo usted se siente recompensado adecuadamente?

Siempre () A veces () Nunca ()
6. En su trabajo usted recibe más premios que castigos?

Siempre () A veces () Nunca ()
7. En su trabajo de todos los días asume riesgos para alcanzar las metas propuestas?

Siempre () A veces () Nunca ()
8. Usted se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen?

Siempre () A veces () Nunca ()
9. Usted se considera comprendido por jefes y superiores?

Siempre () A veces () Nunca ()
10. Usted cree que en la empresa se practica el apoyo mutuo entre compañeros?

11. Siempre () A veces () Nunca ()
12. Usted cree que en la empresa se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados?
- Siempre () A veces () Nunca ()
13. Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a rendimientos?
- Siempre () A veces () Nunca ()
14. Usted Considera que la implantación del sistema de gestión de la calidad es lo mejor para su trabajo?
- De acuerdo () Medianamente de acuerdo () Desacuerdo ()
15. Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente?
- De acuerdo () Medianamente de acuerdo () Desacuerdo ()
16. Frente a un conflicto usted es partidario de consultarlo con sus jefes?
- De acuerdo () Medianamente de acuerdo () Desacuerdo ()
17. Usted considera que la empresa satisface sus objetivos personales?
- De acuerdo () Medianamente de acuerdo () Desacuerdo ()
18. Lo que hace en la empresa es su vocación?
- De acuerdo () Medianamente de acuerdo () Desacuerdo ()

GUÍA JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: JOSE MARCOS ULISES CORDOVA LLONTOP

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Título profesional: LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

Grado: DOCTOR Mención: CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Otros estudios

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto para el instrumento del cuestionario.

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					x
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					x
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				x	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				x	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					x
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					x

7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					x
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					x
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					x
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					x
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					x
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					x
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					x
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					x
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					x
Puntaje parcial				8	65
Puntaje total	73				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%

El instrumento de investigación está observado	El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez		

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, JOSE MARCOS ULISES CORDOVA LLONTOP, identificado con DNI. N.º 03381552, certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista, en la investigación denominada, Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanguilla, 2024.



.....

Firma del experto

GUÍA JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: MANUEL ALFONSO LAVADO IBAÑEZ

Centro laboral: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Título profesional: LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

Grado: DOCTOR Mención: CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Otros estudios

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto para el instrumento del cuestionario.

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X

7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				8	67
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

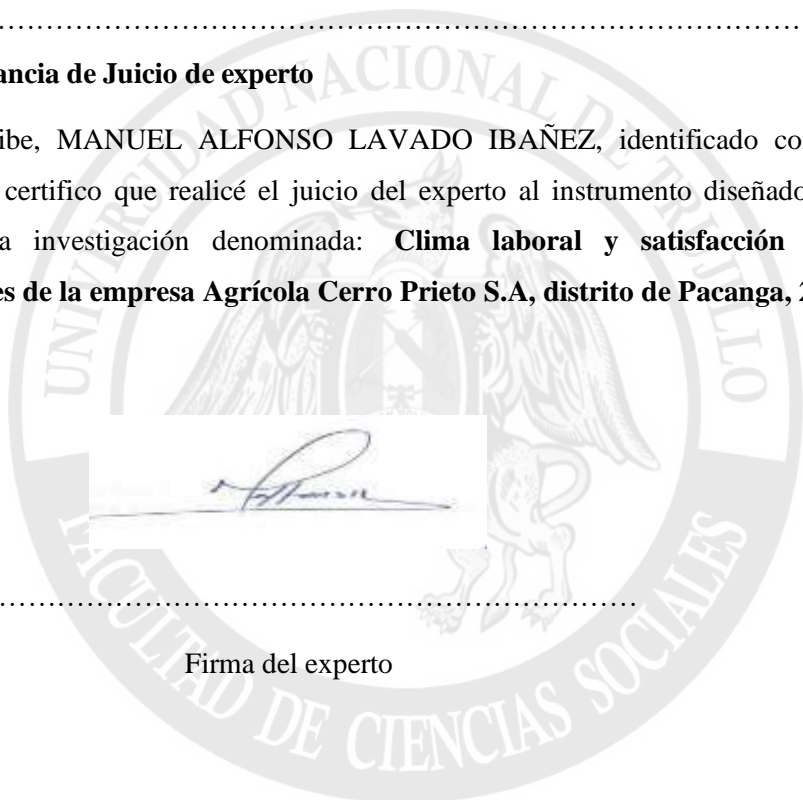
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, MANUEL ALFONSO LAVADO IBÁÑEZ, identificado con DNI. N.º18010735 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista, en la investigación denominada: **Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.**



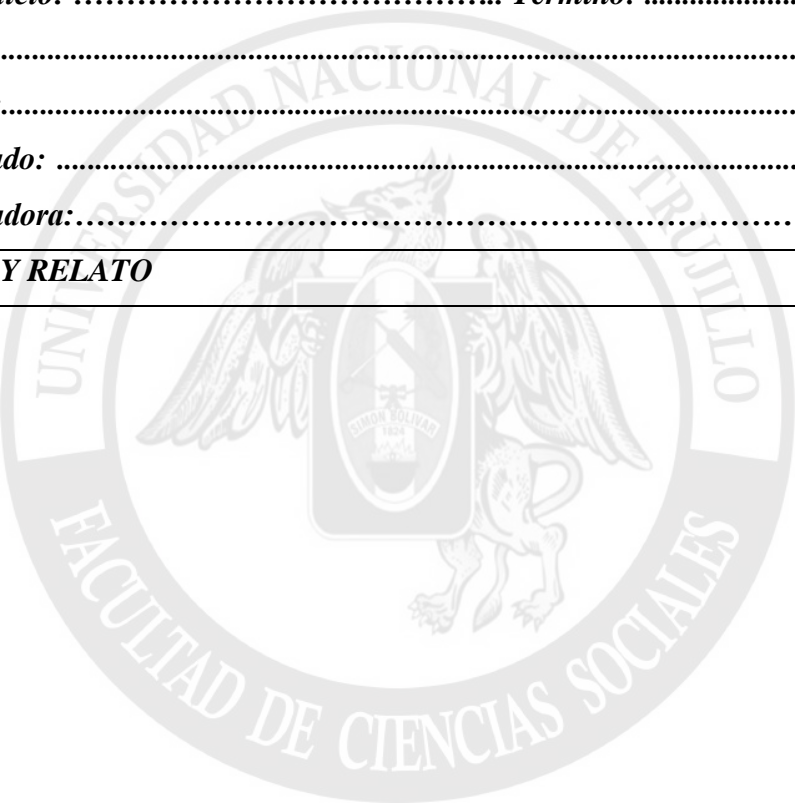
.....

Firma del experto

ANEXO N.º 2

REGISTRO DE ENTREVISTA

CÓDIGO Nº

<p>1. <i>Lugar:</i>.....</p> <p>2. <i>Fecha:</i></p> <p>3. <i>Hora: Inicio:</i> <i>Término:</i></p> <p>4. <i>Tema:</i>.....</p> <p>5. <i>Objetivos:</i>.....</p> <p>6. <i>Entrevistado:</i></p> <p>7. <i>Entrevistadora:</i>.....</p>
DESCRIPCIÓN Y RELATO

COMENTARIO U OBSERVACIONES
VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN
<p><i>a. Buena</i> () <i>b. Regular</i> () <i>c. Deficiente</i> ()</p>

ANEXO N.º 3

REGISTRO DE OBSERVACIÓN

CÓDIGO N

1. *Lugar:*.....
 2. *Fecha:*
 3. *Hora: Inicio:* *Término:*
 4. *Objeto:*.....
 5. *Objetivo:*
 6.
- Observadora:*.....

<i>DESCRIPCIÓN Y RELATO</i>	<i>VALOR ESTIMADO</i>
<i>COMENTARIO</i>	<i>LEYENDA</i>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>POCO CONFIABLE</i> 2. <i>CONFIABLE</i> 3. <i>MUY CONFIABLE.</i>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

DECLARACIÓN JURADA

Los autores suscritos en el presente documento **DECLARAMOS BAJO JURAMENTO**, que somos responsables legales de la calidad y originalidad del contenido del Proyecto de Investigación Científica, así como, del Informe de la Investigación Científica realizado.

TÍTULO: Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.

PROYECTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

INFORME FINAL DE INVESTIGACION

PROY. DE TRABAJO DE INVESTIGACION ()	TRABAJO DE INVESTIGACION (PREGRADO) ()
PROYECTO TESIS PREGRADO ()	TESIS PREGRADO (X)
PROYECTO DE TESIS MAESTRIA ()	TESIS MAESTRIA ()
PROYECTO DE TESIS DOCTORADO ()	TESIS DOCTORADO ()

Equipo Investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO (ASESOR)	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente Asesor Matricula para estudiante	Autor Coautor asesor
01	Reyes Nizama, Nicolle Stefanie	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Alumna	3272500918	Autor
02	Dr. Carlos Francisco Mozo Blas	Ciencias Sociales	Arqueología y Antropología.	Principal	4279	Coautor

Trujillo, 10 de octubre de 2024.

.....
FIRMA

70282811
DNI

.....
FIRMA

17960445
DNI

¹ Este formato debe ser llenado, firmado Y adjuntado en el Informe de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO DIGITAL RENATI-SUNEDU

Trujillo, 10 de octubre del 2024

Los autores suscritos del INFORME FINAL DE TESIS

Titulado: **Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024.**

AUTORIZAMOS SU PUBLICACION EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL, REPOSITORIO RENATI-SUNEDU, ALICIA - CONCYTEC, CON EL SIGUIENTE TIPO DE ACCESO:

- A. Acceso Abierto:
- B. Acceso Restringido (datos del autor y resumen del trabajo)
- C. No autorizo su Publicación

Si eligió la opción restringida o NO autoriza su publicación sírvase justificar _____

ESTUDIANTES DE PREGRADO: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS

ESTUDIANTES DE POSTGRADO: TESIS MAESTRIA TESIS DOCTORADO

DOCENTES: INFORME DE INVESTIGACIÓN OTROS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO O (ASESOR)	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente Asesor Matricula para estudiante	Autor Coautor asesor
01	Reyes Nizama, Nicolle Stefani	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Alumna	3272500918	Autor
02	Dr. Mozo Blas, Carlos Francisco	Ciencias Sociales	Arqueología y Antropología.	Principal	4279	Coautor

.....
FIRMA

70282811
DNI

.....
FIRMA

17960445
DNI

1 Este formato debe ser llenado, firmado Y adjuntado en el Informe de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente.



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
Acta de Sustentación de Tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA(O) EN TRABAJO SOCIAL

En la ciudad de Trujillo, por medio de la **Plataforma Virtual Google Meet**, en el link: <https://meet.google.com/ddu-ewdf-tsw> siendo las **8:00 a.m.** horas, del día martes 31 de diciembre de 2024, se reunió el Jurado conformado por:

Presidente(a): Dr. Manuel Alfonso Lavado Ibañez
Secretario (a): Ms. Elvis Wilder Vásquez Vásquez
Miembro: Dr. Carlos Francisco Mozo Blas

Para el acto de: (X) Sustentación de Tesis intitulada:

Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024

Con el fin de optar el Título Profesional de Licenciado (a) en **TRABAJO SOCIAL** por el (la) graduado (a): **Bachiller REYES NIZAMA NICOLLE STEFANIE**


Después de concluido el acto de sustentación y luego de que la mencionada han dado respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:


1. () Aprobado, con mención honrosa. La cual amerita su publicación
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. () Aprobado, por mayoría
4. () Desaprobado

Según el Art.19º del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

Por lo tanto los/las Graduados (as) se encuentra expeditos (X), impedidos () para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado (a) en Trabajo Social

Siendo las 09:00 am se dio por terminado el acto de sustentación.


Dr. Manuel Alfonso Lavado Ibañez
Presidente (a)
Código 5258


Ms. Elvis Wilder Vásquez Vásquez
Secretario (a)
Código 7000


Dr. Carlos Francisco Mozo Blas
Miembro
Código 4279

CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO

El que suscribe Dr. Carlos Mozo Blas, con código IBM 4279, Adscrito al Departamento Académico de Arqueología y Antropología – Facultad de Ciencias Sociales, deja constancia de haber participado como asesor de la tesis: **Clima laboral y satisfacción de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto S.A, distrito de Pacanga, 2024** de la Sra. Bach. **Bach. Reyes Nizama, Nicolle Stefanie**; para optar el Título de Licenciada en Trabajo Social.

Se expide la presente solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 10 de octubre del 2024

